

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENDUKUNG FUNGSI LEGISLASI  
DAN REPRESENTASI  
(Studi Kasus Anggota DPRD Kabupaten Kudus)**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :  
Zaenal Arifin  
NIM. 20402400382

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN TESIS**

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM MENDUKUNG FUNGSI  
LEGISLASI DAN REPRESENTASI  
(Studi Kasus Anggota DPRD Kabupaten Kudus)**

Disusun oleh:

**Zaenal Arifin**  
**NIM. 20402400382**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian tesis Program Magister  
Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Semarang, 2025

Pembimbing

Prof. Dr. Hendar, SE, MSi  
NIK. 210499041

**LEMBAR PENGUJIAN**


**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM Mendukung Fungsi  
Legislasi dan Representasi  
(Studi Kasus Anggota DPRD Kabupaten Kudus)**

**Disusun oleh:  
Zaenal Arifin  
NIM. 20402400382**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal  
02 Desember 2025

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**


**Pembimbing**

  
Prof. Dr. Hendar, SE, M.Si  
NIK. 210499041

**Penguji I**

  
Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si  
NIK. 210499047

**Penguji II**

  
Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.Si.  
NIK. 210491026

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Manajemen tanggal 02 Desember 2025.

**Ketua Program Pascasarjana**

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si  
NIK. 210491028



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zaenal Arifin  
NIM : 20402400382  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Fungsi Legislasi Dan Representasi (Studi Kasus Anggota Dprd Kabupaten Kudus)“, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing  
Prof. Dr. Hendar, SE, MSi  
NIK. 210499041

Semarang, Desember 2025  
Saya yang menyatakan,  
Zaenal Arifin  
NIM. 20402400382

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zaenal Arifin  
NIM : 20402400382  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Fungsi Legislasi Dan Representasi (Studi Kasus Anggota Dprd Kabupaten Kudus); Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Desember 2025  
Yang menyatakan

Zaenal Arifin  
NIM. 20402400382

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi, serta mengkaji penerapan prinsip Good Corporate Governance dalam pelaksanaan tugas legislatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap anggota DPRD sebagai informan utama. Data dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi anggota DPRD pada aspek pengetahuan, sikap, motif diri, dan nilai personal tergolong baik. Anggota DPRD memiliki pemahaman yang memadai terhadap fungsi legislasi dan representasi, menunjukkan orientasi kepentingan publik yang kuat, serta didorong oleh motivasi intrinsik untuk berkontribusi pada pembangunan daerah. Nilai personal seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keadilan menjadi landasan dalam pengambilan keputusan. Penerapan prinsip Good Corporate Governance juga tergolong baik, khususnya pada aspek transparansi, akuntabilitas, etika, independensi, serta keadilan dan kesetaraan. Program pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis, pelatihan, dan diskusi kelembagaan terbukti mendukung efektivitas fungsi legislasi dan representasi, meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan waktu, literasi regulasi mandiri, kesenjangan latar belakang pendidikan, dan keterbatasan anggaran. Berdasarkan analisis SWOT, direkomendasikan penguatan kebijakan pengembangan kompetensi yang terstruktur, pemanfaatan teknologi pembelajaran digital, kemitraan dengan lembaga pendidikan, serta penerapan evaluasi berbasis kinerja untuk meningkatkan profesionalisme legislatif secara berkelanjutan.

Kata kunci: kompetensi DPRD; good corporate governance, pengembangan kapasitas.



## ABSTRACT

*This study aims to analyze the competencies of members of the Regional House of Representatives (DPRD) of Kudus Regency in supporting legislative and representative functions, as well as to examine the implementation of Good Corporate Governance principles in legislative practice. The research employs a qualitative approach using in-depth interviews with DPRD members as key informants. Data were analyzed through data reduction, data display, and thematic conclusion drawing.*

*The findings indicate that the competencies of DPRD members in terms of knowledge, attitude, self-motivation, and personal values are generally good. DPRD members demonstrate adequate understanding of legislative and representative functions, strong public service orientation, and are driven by intrinsic motivation to contribute to regional development. Personal values such as honesty, trustworthiness, responsibility, and fairness serve as foundations in decision-making processes. The implementation of Good Corporate Governance principles is also found to be well-established, particularly in transparency, accountability, ethics, independence, and fairness. Competency development programs through technical guidance, training, and institutional discussions have supported the effectiveness of legislative and representative functions; however, several challenges remain, including limited time, insufficient independent regulatory literacy, educational background disparities, and budget constraints. Based on SWOT analysis, the study recommends strengthening structured competency development policies, utilizing digital learning technologies, enhancing partnerships with educational institutions, and implementing performance-based evaluation systems to improve legislative professionalism on a sustainable basis.*

**Keywords:** DPRD competence; legislative function; good corporate governance; capacity building.



## KATA PENGANTAR

### *Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Fungsi Legislasi Dan Representasi (Studi Kasus Anggota Dprd Kabupaten Kudus)”.

Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan derajat magister pada Program Pascasarjana (S-2) Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

Terselesaikannya Tesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajjar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah dengan sabar memberikan ilmu yang bermanfaat dan sebagai inspirasi dalam pembelajaran.
3. Prof. Dr. Hendar, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
4. Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.Si dan Dr. Tri Wikaningrum, SE, MSi selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
5. Para Dosen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu kepada penulis.

6. Segenap pengurus dan staf karyawan Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang secara langsung maupun tidak langsung telah banyak membantu selama mengikuti pendidikan.
7. Istri tercinta dan anak-anak tersayang yang selalu memberikan do'a dan dukungannya kepada penulis sehingga dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian tesis.
8. Rekan rekan di DPRD Kudus dan Sekretariat Dewan Kudus dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan yang telah membantu dan memberikan petunjuk serta saran dalam penyusunan tesis ini.
9. Rekan-rekan Kelas 80G MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
10. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan tesis ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

***Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh***

Semarang,

Desember 2025

Penulis

Zaenal Arifin  
NIM. 20402400382

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS .....	ii
LEMBAR PENGUJIAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN THESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGUJIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1. Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Kompetensi .....	12
2.3. Fungsi Legislasi Dan Representasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).....	15
2.4. Good Corporate Governance.....	19
2.5. Penelitian Terdahulu .....	23
2.6. Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Narasumber .....	31

3.3.	Sumber Data.....	32
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	32
	Akuntabilitas (Accountability).....	34
3.5.	Metode.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		40
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40
4.2.	Data informan.....	41
4.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.4.	Reduksi Data .....	71
4.5.	Penyajian Data .....	84
4.6.	Analisis SWOT .....	93
4.6.1.	Identifikasi Lingkungan Internal dan Eksternal .....	94
4.6.2.	Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal.....	96
4.6.3.	Rekomendasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Anggota DPRD .....	98
4.7.	Pembahasan hasil penelitian .....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		108
5.1.	Kesimpulan .....	108
5.2.	Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA .....		113
Lampiran 1 Kisi Kisi Pertanyaan Wawancara .....		117

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif di tingkat daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama dalam menjalankan tiga fungsi utama yaitu legislasi, anggaran, dan pengawasan. Di antara ketiga fungsi tersebut, fungsi legislasi dan representasi memiliki posisi yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas produk hukum daerah dan keterwakilan aspirasi masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berintegritas, dan responsif terhadap dinamika sosial, politik, dan ekonomi di daerahnya (Purnamasari et al., 2019).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kudus merupakan lembaga legislatif yang berperan sebagai mitra kerja strategis Pemerintah Kabupaten Kudus. Lembaga ini terdiri dari 45 anggota yang dipilih secara langsung melalui proses pemilihan umum. DPRD memiliki tiga fungsi utama, yaitu fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan fungsi penganggaran. Dalam menjalankan fungsi legislasi, DPRD bersama Bupati Kudus bertanggung jawab untuk merancang, membahas, dan menetapkan Peraturan Daerah (Perda) yang mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat di daerah. Fungsi pengawasan dijalankan dengan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah daerah

agar berjalan sesuai dengan ketentuan dan berpihak pada kepentingan publik. Sementara itu, dalam fungsi anggaran, DPRD memiliki peran penting dalam membahas serta menyetujui Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) yang diajukan oleh Bupati. Selain ketiga fungsi tersebut, DPRD Kabupaten Kudus juga aktif menyelenggarakan rapat-rapat paripurna guna membahas isu-isu strategis seperti penyampaian visi dan misi Bupati, perubahan APBD, serta berbagai kebijakan penting lainnya.

Namun, pada kenyataannya, kualitas dan kompetensi anggota DPRD masih sering menjadi sorotan publik. Kurangnya pemahaman terhadap substansi regulasi, lemahnya kapasitas analisis terhadap isu-isu strategis daerah, serta minimnya komunikasi efektif dengan konstituen menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk pengembangan kompetensi anggota legislatif. Pengembangan ini tidak hanya mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi politik, etika publik, serta pemahaman terhadap nilai-nilai demokrasi dan partisipasi masyarakat.

Kualitas dan kompetensi anggota DPRD memegang peranan yang sangat krusial dalam menentukan efektivitas kinerja lembaga legislatif daerah (Rajab, 2016). Sebagai representasi rakyat, anggota DPRD memiliki tanggung jawab besar dalam menyuarakan aspirasi masyarakat, menyusun regulasi yang berpihak kepada kepentingan publik, serta mengawasi jalannya pemerintahan daerah secara objektif dan profesional (Kadarisman, 2013). Untuk dapat menjalankan fungsi-fungsi tersebut secara optimal, dibutuhkan



anggota legislatif yang tidak hanya memiliki integritas dan komitmen tinggi, tetapi juga dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan analisis yang memadai (Hermayanti, 2019).

Kemampuan memahami peraturan perundang-undangan, menyusun kebijakan publik, membaca dan mengkaji dokumen anggaran, hingga membangun komunikasi yang efektif dengan masyarakat dan pihak eksekutif merupakan bentuk kompetensi yang wajib dimiliki (Rajab, 2016). Tanpa adanya kualitas dan kompetensi yang memadai, anggota DPRD berisiko menghasilkan kebijakan yang tidak berpihak pada rakyat, kurang responsif terhadap dinamika sosial, serta rentan terhadap pengaruh kepentingan politik sesaat (Rahayu, 2025).

Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan kompetensi anggota DPRD merupakan kebutuhan mendesak yang tidak boleh diabaikan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan pendidikan politik, serta sistem pembinaan kelembagaan yang mendorong profesionalisme dan etika publik (Lamawuran et al., 2023). Dengan meningkatnya kualitas dan kompetensi anggota DPRD, diharapkan lembaga legislatif daerah dapat menjalankan perannya secara lebih efektif, akuntabel, dan berpihak kepada kepentingan masyarakat luas.

Kabupaten Kudus, yang terletak strategis di kawasan Wanarakuti (Juwana, Jepara, Kudus, dan Pati), merupakan wilayah dengan potensi besar di berbagai sektor seperti industri, pertanian, pertambangan, pariwisata, hingga kehutanan. Kudus juga berperan penting sebagai Pusat Kegiatan



Wilayah (PKW) dalam struktur perkotaan Provinsi Jawa Tengah, sekaligus memiliki tantangan berupa kerawanan terhadap bencana seperti banjir, tanah longsor, dan gempa bumi. Kompleksitas kondisi geografis, potensi pembangunan, serta tantangan kebencanaan ini menuntut kehadiran wakil rakyat yang kompeten dan responsif.

Sebagai salah satu daerah yang memiliki dinamika pembangunan cukup tinggi, keberadaan DPRD sangat berperan dalam memastikan bahwa kebijakan yang diambil pemerintah daerah berpihak pada kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan kompetensi anggota DPRD Kudus menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas fungsi legislasi dan representasi. Tanpa adanya pengembangan SDM yang sistematis dan berkelanjutan, maka keberadaan DPRD akan sulit menjawab tantangan zaman serta mengakomodasi kepentingan masyarakat secara optimal.

Anggota DPRD tidak hanya dituntut untuk mampu memahami regulasi dan fungsi legislasi, tetapi juga harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam perencanaan pembangunan daerah, pengawasan anggaran, serta penyusunan kebijakan yang inklusif dan adaptif (Jalaludin Rifa et al., 2024). Kompetensi ini meliputi pemahaman tata kelola pemerintahan, wawasan pembangunan berkelanjutan, kemampuan komunikasi publik, serta kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat (Hermayanti, 2019).

Tanpa kompetensi yang kuat, anggota DPRD akan kesulitan menjalankan perannya secara maksimal, khususnya dalam merespons

kebutuhan riil masyarakat dan menyikapi berbagai dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan yang ada di Kabupaten Kudus. Oleh karena itu, penguatan kapasitas anggota DPRD menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa fungsi representasi dan legislasi benar-benar berpihak pada kepentingan rakyat serta mampu mendorong pembangunan daerah yang inklusif, tangguh, dan berkelanjutan.

Profil Anggota DPRD Kabupaten Kudus menunjukkan keberagaman baik dari segi afiliasi politik maupun latar belakang pendidikan. Para anggota berasal dari berbagai partai politik yang berperan dalam mewakili aspirasi masyarakat secara inklusif. Dari sisi pendidikan, mereka memiliki latar belakang akademik yang bervariasi, mencakup disiplin ilmu seperti hukum, politik, ekonomi, hingga teknik. Sebagian besar di antaranya menempuh pendidikan di berbagai perguruan tinggi di wilayah Jawa Tengah. Keberagaman ini menjadi potensi positif dalam memperkuat kualitas fungsi representasi dan legislasi, karena membuka ruang untuk kolaborasi lintas keilmuan dan pendekatan multidisipliner dalam merespons persoalan-persoalan pembangunan daerah. Namun, untuk dapat menjalankan peran secara optimal, kompetensi tersebut perlu terus dikembangkan melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas yang berkelanjutan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Pengembangan

kompetensi sumber daya manusia anggota DPRD Kabupaten Kudus dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi”. Sehingga akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa saja bentuk atau program pengembangan kompetensi yang telah diterapkan untuk anggota DPRD Kabupaten Kudus?
2. Sejauh mana program pengembangan tersebut mendukung peningkatan efektivitas fungsi legislasi dan representasi?
3. Apa saja kendala atau hambatan yang dihadapi dalam upaya pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus?
4. Strategi apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi anggota DPRD secara berkelanjutan dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis bentuk atau program pengembangan kompetensi yang telah diterapkan untuk anggota DPRD Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui sejauh mana program pengembangan kompetensi yang diterapkan dapat mendukung peningkatan efektivitas fungsi legislasi dan representasi.
3. Untuk mengidentifikasi kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus.

4. Untuk merumuskan strategi yang dapat dilakukan guna meningkatkan pengembangan kompetensi anggota DPRD secara berkelanjutan dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

- a Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Bidang Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literature terkait pengembangan kompetensi sumber daya manusia anggota DPRD sehingga mampu mendukung fungsi legislasi dan representasi yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

##### **2. Manfaat Praktis.**

Manfaat praktis yaitu manfaat dari penulisan penelitian ini yang berkaitan dengan pemecahan masalah. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a Menjadi saran bagi peneliti untuk dapat mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir sekaligus mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

- b Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait permasalahan yang diteliti dan dapat dipakai sebagai sarana yang efektif dalam upaya mempelajari pengembangan kompetensi sumber daya manusia anggota DPRD sehingga mampu mendukung fungsi legislasi dan representasi



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah personil atau anggota dalam suatu organisasi yang memiliki keahlian atau skill tertentu dimana kesehariannya saling bekerjasama demi bisa mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut (Samsuni, 2023). Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut meraih tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dari masing-masing SDM yang dimiliki serta didukung oleh sarana prasarana penunjang aktivitasnya (Munadil et al., 2024). Kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing SDM tentunya berbeda dan dituntut untuk terus berkembang mengikuti perkembangan jaman yang diiringi oleh teknologi dan ilmu pengetahuan yang terus berubah (Ardian, 2020).

Keberagaman karakteristik SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi sebetulnya merupakan poin tambahan bagi organisasi tersebut, namun hal ini bisa menjadikan organisasi memiliki banyak sudut pandang pemikiran sehingga memungkinkan berpotensi terjadi ketidakcocokan antar individu (Izzul Ihsan & Palapa, 2022). Adanya kemungkinan ini harus dapat diredam oleh suatu manajemen sumber daya manusia yang baik. Rahmah Utamy et al (2020) mengartikan manajemen merupakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan

dengan menggunakan orang-orang pelaksana. Sehingga, dalam hal ini kegiatan dalam manajemen terutama adalah mengelola orang-orangnya sebagai pelaksana. Sandi et al (2019) menjelaskan bahwa tujuan utama manajemen adalah produktivitas dan kepuasan. Tanpa adanya manajemen suatu lembaga akan sia-sia dan mengacapi tujuan akan terasa sulit dicapai. Ada tiga alasan diperlukan tujuan manajemen yaitu:

1. Untuk mencapai tujuan, manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan antara tujuan yang saling bertentangan.
3. Untuk mencapai efisiensi, efektifitas, dan produktifitas,  
Manajemen bertugas memastikan bahwa program pengembangan SDM telah tepat dan juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional. Manajemen juga harus menyediakan sumber daya yang cukup, termasuk anggaran, waktu, dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung berbagai program pelatihan dan pengembangan (Bahri, 2022).

### **2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Bahri, 2022). Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas individu, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Satrio et al., 2023). Proses



pengembangan SDM mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan (Yusica, 2019). Menurut (Sunarto, 2020) pengembangan SDM juga melibatkan investasi jangka panjang untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Gagasan-gagasan utama dalam pengembangan SDM yang diajukan oleh (Syahiroh et al., 2024) mencakup pentingnya mengaitkan pengembangan SDM dengan strategi organisasi, mendorong komunikasi yang terbuka, dan menghubungkan pembelajaran dengan pekerjaan. Selain itu, pengembangan SDM juga melibatkan pemberdayaan staf untuk mengambil kendali atas pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Edison et al., 2016). Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan analisis jabatan untuk mengidentifikasi kebutuhan dalam pekerjaan (Solehan, 2022). Munadil et al (2024) menyoroti penggunaan teknologi digital dalam pelatihan seperti *e-learning* dan VR sebagai tren terbaru dalam pengembangan SDM.

Herlina et al (2022) menyebutkan bahwa indikator pengembangan SDM meliputi motivasi, kepribadian, dan keterampilan, yang semuanya berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Syahiroh et al (2024) lebih lanjut menjelaskan bahwa lingkup pengembangan SDM meliputi pelatihan teknis, pengembangan karir, soft skills, hard skills, evaluasi, dan integrasi teknologi. Dengan demikian, pengembangan SDM yang efektif sangat

penting untuk menciptakan inovasi, meningkatkan kualitas layanan, dan mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan dalam dunia kerja.

## **2.2. Kompetensi**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang telah terbukti serta dapat digunakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Salman et al., 2020). Berbeda dengan kapabilitas yang berarti kemampuan yang dimiliki oleh seseorang namun belum teruji atau dapat dikatakan sebagai potensi. Kapabilitas biasanya berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap; sedangkan kompetensi adalah hasil dari pengembangan dan praktek kapabilitas (Sasmoko et al., 2019). Secara etimologis, kata “kompetensi” diadopsi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang memiliki arti yaitu kecakapan, kemampuan dan wewenang. Oleh sebab itu, pengertian kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan (Alnawas & Farha, 2020) mengemukakan bahwa kompetensi (*competency*) sebagai

karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Selain itu, kompetensi juga memiliki arti kapasitas yang ada pada diri seseorang dan dapat membuat orang tersebut bisa untuk memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang ada di dalam diri seseorang dan tercermin dari kemampuan berpikir serta bertindak secara konsisten (Muda et al., 2017).

Pengertian kompetensi ini merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, bahwa kompetensi tak cuma mengenai pengetahuan maupun kemampuan seseorang akan tetapi juga pada kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

### **2.2.2. Indikator Kompetensi**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut (Bakirova Oynura, 2022) yaitu:

- a Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

- b Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d Keterampilan (*skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e Motivasi kerja (*motives*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Kompetensi terdiri dari 6 (enam) aspek yakni: Pengetahuan atau *Knowledge*; Pemahaman atau *Understanding*; Kemampuan atau *Skill*; Nilai atau *Value*; Sikap atau *Attitude* dan Minat atau *Interest* (Assensoh-Kodua, 2019). Menurut (Fazel-Zarandi & Fox, 2012; Spencer, L & Spencer, S, 1993) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

- a Motif. Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b Sifat. Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c Konsep Diri. Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

- d Pengetahuan. Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e Keterampilan. Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Sehingga pengertian kompetensi dapat disimpulkan sebagai suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang telah teruji sehingga membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata. Kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang ada di dalam diri (Arndt et al., 2022).


## **2.3. Fungsi Legislasi Dan Representasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)**

### **2.3.1. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga perwakilan rakyat di tingkat daerah yang berperan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah dan memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan (Rudolf Kasenda et al., 2020). Secara umum, tugas dari DPRD adalah: 1.) mewakili kepentingan masyarakat daerah, 2.)

menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan, dan 3.) membantu pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan (Kadarisman, 2013).

Tugas dan wewenang DPRD Kabupaten/Kota sesuai Menurut Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah sebagai berikut:

- 
- a. membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota
  - b. membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/walikota;
  - c. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota;
  - d. mengusulkan pengangkatan dan/atau pemberhentian bupati/walikota dan/atau wakil bupati/wakil walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian;
  - e. memilih wakil bupati/wakil walikota dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati/wakil walikota;
  - f. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
  - g. memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota;



- h. meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
- i. memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama 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

Menurut Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam pasal 343 disebutkan bahwa DPRD mempunyai fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan dalam kerangka representasi rakyat di daerah. Sebagai fungsi utama, fungsi legislasi menjadikan DPRD harus mampu membuat peraturan daerah yang menjadi salah satu dasar hukum perundang-undangan di Indonesia. Peraturan daerah ditetapkan bersama dengan kepala daerah. Beberapa contoh fungsi legislasi DPRD antara lain:

- a. Pembentukan peraturan daerah (perda)
- b. Pembahasan dan penetapan peraturan daerah (perda)
- c. Penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
- i. DPRD juga memiliki fungsi representasi, antara lain:
- d. Berfungsi Sebagai perwakilan rakyat
- e. Berfungsi memperjuangkan aspirasi rakyat



- f Berfungsi pengawasan terhadap pelaksanaan perda, APBD, hingga kebijakan yang ditetapkan pemerintah daerah

### **2.3.2. Fungsi Legislasi**

Fungsi legislasi yang dimiliki oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah (Hermayanti, 2019). Sebagai lembaga perwakilan rakyat, DPRD tidak hanya bertanggung jawab untuk mewakili kepentingan masyarakat di tingkat daerah, tetapi juga berperan aktif dalam merumuskan kebijakan dan peraturan yang mendukung pembangunan serta kesejahteraan masyarakat (Farid & Ruf, 2019).

Fungsi legislasi DPRD berfokus pada pembuatan peraturan daerah (Perda) yang diperlukan untuk mengatur kehidupan masyarakat di daerah tersebut (Rajab, 2016). Dalam menjalankan fungsi ini, DPRD bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk menyusun dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan visi pembangunan daerah. Proses legislatif ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, pembahasan, hingga pengesahan rancangan peraturan daerah (Raperda). DPRD harus memastikan bahwa setiap peraturan yang disusun dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat serta sesuai dengan norma hukum yang berlaku. Fungsi legislasi ini sangat krusial untuk memastikan adanya aturan yang jelas dan tegas dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu dalam bidang ekonomi, sosial, lingkungan, hingga budaya (Hermayanti, 2019).

### **2.3.3. Fungsi Representasi**

Fungsi representasi DPRD mencerminkan peran penting lembaga ini sebagai wakil dari rakyat (Rahayu, 2025). Setiap anggota DPRD dipilih untuk mewakili konstituen atau masyarakat di daerah pemilihannya. Oleh karena itu, DPRD memiliki tanggung jawab besar untuk menyuarakan aspirasi dan kepentingan rakyat dalam forum legislatif. Fungsi representasi ini berarti bahwa anggota DPRD harus memahami dan merespon permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, serta memperjuangkan hak-hak mereka dalam proses pembuatan kebijakan (Pambudi, 2021). Sebagai wakil rakyat, DPRD tidak hanya bertindak sebagai pembuat undang-undang, tetapi juga sebagai penghubung antara masyarakat dengan pemerintah daerah. Keberhasilan fungsi representasi DPRD sangat bergantung pada seberapa baik anggota dewan dapat menyerap dan menyampaikan aspirasi serta kebutuhan masyarakat (Kadarisman, 2013).

## **2.4. *Good Corporate Governance***

### **2.4.1. Definisi *Good Corporate Governance***

*Good Corporate Governance* (GCG) adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, pengurus perusahaan, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pihak terkait lainnya ((Rustam & Narsa, 2021). GCG bertujuan untuk membentuk pola kerja manajemen yang

bersih, transparan, dan profesional, yang pada gilirannya dapat menarik minat investor (Karsono, 2023). GCG juga berperan dalam mengurangi masalah keagenan dan memberikan rasa aman kepada pemegang saham dan investor bahwa hak-hak mereka dilindungi (Nurmala et al., 2021).

*Good Corporate Governance* (GCG) merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan (Anugerah, 2019). FCGI (2001) mendefinisikan GCG sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus perusahaan, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pemegang kepentingan lainnya, dengan tujuan memastikan keseimbangan hak dan kewajiban antar pihak yang terlibat. Menurut (Damayanti & Anita Primastiwi, 2021) GCG adalah sistem yang mendorong terciptanya pola kerja manajemen yang bersih, transparan, dan profesional, yang tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga menarik minat investor dengan mengurangi masalah keagenan dan memberikan rasa aman bagi pemegang saham.

(Erstiawan, 2021) menambahkan bahwa GCG berfokus pada prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran, yang bertujuan untuk mengurangi konflik antara manajemen dan pemegang saham serta menjamin perlindungan bagi seluruh pemangku kepentingan. Ketiga definisi tersebut menunjukkan bahwa GCG lebih dari sekadar aturan pengelolaan perusahaan, tetapi juga sebagai mekanisme

untuk meningkatkan kepercayaan dan menciptakan pengelolaan yang lebih efisien dan akuntabel.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* adalah suatu sistem yang mengatur hubungan yang seimbang antara anggota DPRD, eksekutif, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga dapat menghindarkan terjadinya benturan peran dan memastikan bahwa fungsi legislasi serta representasi dapat berjalan secara efektif dan transparan.

#### 2.4.2. Asas-Asas GCG

Menurut (Henvianto & Widowati, 2021) Prinsip utama GCG yang diperlukan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu:

1. Transparansi (*Transparency*)

Perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Hal ini termasuk pengungkapan masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan dan informasi penting yang diperlukan untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Manajemen perusahaan harus dikelola dengan cara yang benar, terukur, dan sesuai dengan kepentingan perusahaan,

sambil memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan memperoleh pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

4. Independensi (*Independency*)

Perusahaan harus dikelola secara independen, di mana masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak luar. Hal ini memastikan keputusan yang diambil sesuai dengan kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingan tanpa ada dominasi dari pihak manapun.

5. Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*).

Perusahaan harus memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya dengan berlandaskan pada asas kewajaran dan kesetaraan. Keputusan yang diambil harus mencerminkan keadilan untuk semua pihak yang terlibat.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Tujuan	Metode	Hasil
1	(Iqbal Ansori Firdaus & Nur Khumaeroh, 2025)	Mengevaluasi posisi kelembagaan DPD RI dan mengusulkan langkah-langkah strategis untuk memperkuat fungsinya	Pendekatan yuridis-normatif dengan analisis terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, serta literatur akademik	Penguatan fungsi legislasi DPD RI memerlukan reformasi pada beberapa aspek, termasuk amandemen konstitusi untuk memperluas kewenangan legislasi, peningkatan kapasitas kelembagaan, dan pembentukan mekanisme kolaborasi yang lebih baik dengan DPR RI. Reformasi ini harus diiringi dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan DPD RI untuk menjalankan fungsi legislasi secara efektif.
2	(Purnamasari et al., 2019)	Meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui penataan sumber	Deskriptif kualitatif melalui (1) desk study (studi literatur dan dokumen) dan (2) field study (studi lapangan) menggunakan	Penataan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi mengisyaratkan perlunya ketersediaan informasi terkait kompetensi,



		daya aparatur berbasis kompetensi	teknik observasi dan wawancara	dengan dua pilar utama yaitu standar kompetensi jabatan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.
3	(Noholo & Zubair Hippy, 2021)	Mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan prinsip akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Suwawa Selatan Kabupaten Bone Bolango	Metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, analisis data dengan regresi berganda	Kompetensi SDM aparat desa dan prinsip akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 (43,50%). Sisanya (56,50%) dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti pengetahuan, keterampilan, pendidikan, integritas, motivasi, transparansi, disiplin, dan sistem pengendalian internal.
4	(Sidabutar, 2020)	Meningkatkan kompetensi ASN melalui transformasi unit pelatihan menjadi Corporate University (CU) untuk menghasilkan	Tidak disebutkan secara spesifik, tetapi mencakup tahapan pengembangan CU dan implementasinya	Transformasi unit pelatihan menjadi CU membutuhkan lima tahapan: diagnosis awal, pengembangan program pendidikan, pengembangan dan implementasi



		birokrat "kelas dunia"		Learning Management System (LMS), dan penguatan pengetahuan akan CU. Kendala dalam penerapan CU termasuk mentalitas dan degradasi moral ASN yang perlu dukungan dari pimpinan yang berpikiran terbuka.
5	(Lamawuran et al., 2023)	Mengidentifikasi permasalahan dan memberikan input untuk peningkatan kapasitas pengurus BUM Desa Gute Gelekat dalam manajemen tata kelola	Analisis situasi, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi	Minimnya pengetahuan pemerintah desa mengakibatkan pengabaian analisis penting dalam pendirian BUM Desa, penerapan prinsip tata kelola berbasis good corporate governance belum optimal, dan terdapat peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti kegiatan (dilihat dari hasil post-test dan pre-test).
6	(Sanjaya et al., 2019)	Menentukan pengaruh budaya Tri Hita Karana (BTHK) terhadap <i>Good Corporate Governance</i> , Kompetensi Sumber Daya Manusia,	Simple Random Sampling, data dianalisis dengan SEM-PLS	Budaya Tri Hita Karana (BTHK) belum menjadi dasar dalam pembuatan kebijakan umum dan manajemen, <i>Good Corporate Governance</i>

		Manajemen Risiko, dan Kualitas Laporan Keuangan		berpengaruh terhadap penyusunan laporan keuangan berkualitas, tetapi tidak ada pengaruh pada Kompetensi Sumber Daya Manusia. Terdapat hubungan antara Manajemen Risiko dan Kualitas Laporan Keuangan, terutama dengan LPD yang fokus pada Manajemen Risiko dalam penyusunan laporan keuangan.
7	(Centia et al., 2020)	Menganalisis kapasitas sumber daya manusia (SDM) DPRD Kabupaten Garut dalam penyelenggaraan fungsi legislasi periode 2014-2019	Analisis capacity building (Grindle, 1997) yang berfokus pada aspek pengembangan SDM	Penyelenggaraan pemerintahan daerah oleh DPRD Kabupaten Garut dalam fungsi legislasi periode 2014-2019 dikatakan masih lemah, terbukti dengan minimnya usulan Ranerda, penolakan audiensi masyarakat, ketidakhadiran dalam rapat, dan perilaku tidak disiplin seperti bermain games selama rapat.
8	(Akbar et al., 2024)	Menganalisis kompetensi sosial dan emosional bagi anggota	SWOT Analysis ( <i>Strengths, Weaknesses,</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota DPR yang terpilih

		DPR RI yang terpilih lebih dari sekali pada periode 2019-2024 menggunakan analisis SWOT	<i>Opportunities, Threats)</i>	lebih dari sekali memiliki kemampuan dalam mengelola emosi diri, pengelolaan hubungan, dan kesadaran sosial. Dimensi yang dianalisis termasuk kesadaran diri emosional, manajemen diri, pengelolaan hubungan, dan kesadaran sosial. Selain itu, tantangan yang dihadapi anggota DPR memerlukan pengetahuan dan informasi untuk menghadapinya.
9	(Jalaludin Rifa et al., 2024)	Menganalisis optimalisasi peran dan efektivitas pengawasan DPRD dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) di Kabupaten Kuningan	Deskriptif kualitatif (wawancara, studi dokumen)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan DPRD masih kurang optimal dalam mencegah ketidakefisienan anggaran. Diperlukan peningkatan kapasitas peng

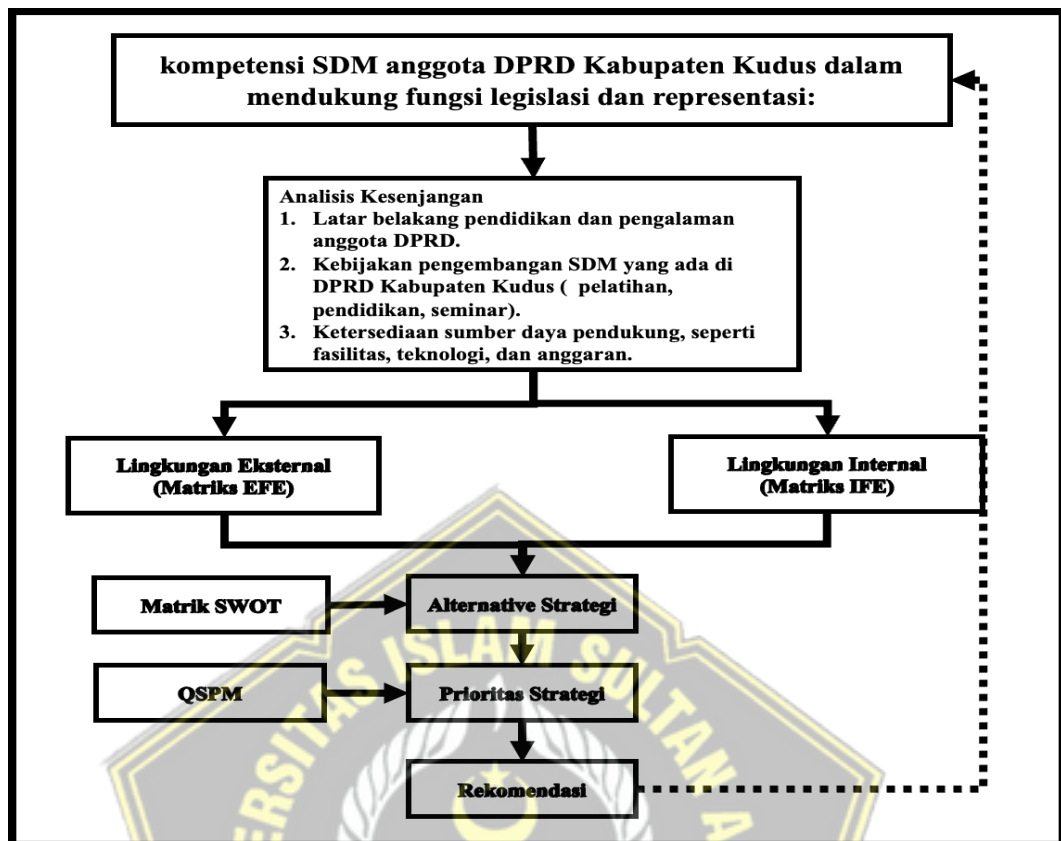
Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kapasitas kelembagaan, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan penguatan fungsi pengawasan merupakan faktor kunci

dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) di berbagai level pemerintahan. Penelitian menunjukkan bahwa reformasi kelembagaan, baik di tingkat DPD RI maupun DPRD daerah, diperlukan untuk meningkatkan efektivitas fungsi legislasi dan pengawasan. Selain itu, penataan SDM berbasis kompetensi, penerapan prinsip akuntabilitas, serta peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi elemen penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja pemerintahan. Di sisi lain, keberhasilan dalam mengimplementasikan prinsip tata kelola yang baik, seperti dalam pengelolaan keuangan desa, sangat bergantung pada penguatan integritas, transparansi, dan sistem pengendalian internal yang efektif. Oleh karena itu, reformasi kelembagaan dan peningkatan kapasitas SDM harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan efektif.

#### **2.6. Kerangka Pemikiran**

Suatau penelitian akan dapat berjalan sesuai alur proses apabila memiliki alur/kerangka pemikiran yang terstruktur dengan jelas dari mulai tahap input, proses, hingga memperoleh hasil/ouput dari penelitian tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Metodologi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian kualitatif. Metodologi ini dipilih dengan tujuan agar dapat memperoleh data secara lebih lengkap dan menyeluruh sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus dapat memungkinkan peneliti untuk memahami dengan cermat dan menyeluruh. Assyakurrohim et al (2022) menjelaskan bahwa data dalam studi kasus dapat diperoleh dari berbagai pihak yang terlibat, yang berarti bahwa informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber. Sebagai penelitian kasus data yang dikumpulkan bersumber dari berbagai sumber, dan temuan penelitian ini hanya berlaku untuk kasus yang sedang diselidiki.

Arikunto (2016) lebih lanjut menyatakan bahwa metode studi kasus, sebagai salah satu bentuk pendekatan deskriptif, merupakan penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu individu, lembaga, atau fenomena tertentu dengan cakupan area atau subjek yang terbatas. Studi kasus sering menggunakan metode pengumpulan data seperti arsip, wawancara, kuesioner, dan observasi. Buktinya dapat bersifat kualitatif (seperti kata-kata), kuantitatif (seperti angka), atau keduanya.



### 3.2. Narasumber

Subjek penelitian atau informan merupakan individu-individu yang akan diwawancarai untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan oleh peneliti terhadap suatu topik yang akan diteliti. Informasi dan data yang diperoleh akan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya. Dalam hal ini, informan memberikan pandangannya terhadap suatu nilai, sikap, proses serta interaksi sosial yang berlangsung dalam penelitian ini (J.Moleong, 2014).

Pengambilan sampel atau narasumber dalam penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan narasumber dengan menentukan individu-individu yang akan menjadi informan dengan kriteria tertentu dan berhubungan dengan topik dalam penelitian (Augusti, 2005). Penelitian ini akan dilakukan terhadap SDM pada anggota DPRD Kabupaten Kudus.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui interview dengan daftar pertanyaan. Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan reliable. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan interview kepada anggota DPRD Kabupaten Kudus melalui serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data terkait kompetensi SDM anggota DPRD

Kabupaten Kudus dalam rangka mendukung fungsi legislasi dan representasi.

### **3.3. Sumber Data**

Terdapat dua macam sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **3.3.1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti itu sendiri (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data primer dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari opini informan yang diteliti, berupa jawaban dari wawancara, hasil observasi terhadap objek yang diteliti dan hasil pengujian.

#### **3.3.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber kedua. Sumber datanya yaitu dari dokumen-dokumen tertulis, buku-buku teks, jurnal, artikel, majalah, dan berbagai hasil pembicaraan lain yang berfungsi untuk mendukung sumber objek dan objek primer (Prastowo, 2012).

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Observasi.**

Metode pengumpulan data dengan observasi maksudnya yaitu akan dilakukan pengamatan dan pencatatan yang sistematis pada gejala yang tampak saat penelitian untuk mendukung didapatkannya hasil dari pengamatan penelitian (Sugiyono, 2017). Bagian terpenting yaitu pada

proses-proses mengamati dan mengingat setiap kejadian atau data yang diperlukan dalam penelitian.

#### 3.4.2. Wawancara/Interview.

Metode pengumpulan data dengan wawancara/interview yaitu membangun makna dalam suatu topik tertentu dengan bertemunya dua orang atau lebih yang saling bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab (Sugiyono, 2017). Pada wawancara kualitatif, peneliti melaksanakan wawancara secara langsung dengan narasumber, wawancara melalui telepon, ataupun wawancara secara terarah dengan enam sampai delapan orang yang diwawancarai untuk masing-masing kelompok. Wawancara tersebut melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak terstruktur dan umumnya terbuka yang dimaksudkan untuk mendapatkan pandangan dan pendapat dari para narasumber (Creswell, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti akan melaksanakan wawancara secara langsung kepada narasumber dengan menggunakan pertanyaan yang terstruktur, jelas dan diarahkan sesuai dengan masalah penelitian, sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi yang benar dan akurat.

Adapun kisi kisi pertanyaan dalam sesi wawancara mendalam yang akan dilakukan adalah sebagaimana berikut :

Tabel 3.1  
Instrumen Wawancara Penelitian

No.	Variabel dan Indikator	Tujuan Pertanyaan
A	Kompetensi	
1	Pengetahuan	Menggali sejauh mana pemahaman anggota DPRD terhadap tugas, fungsi, dan regulasi yang berkaitan

No.	Variabel dan Indikator	Tujuan Pertanyaan
		dengan peran mereka, khususnya dalam fungsi legislasi dan representasi.
2	<i>Attitude</i>	Menilai kemampuan praktis dan teknis dalam menjalankan tugas-tugas DPRD seperti merancang kebijakan, komunikasi publik, serta negosiasi dan kerja sama.
3	Keterampilan	Mengukur nilai, etika kerja, dan integritas moral anggota DPRD dalam menjalankan fungsi representasi dan legislasi.
4	<i>Personal value</i>	Mengeksplorasi sejauh mana nilai-nilai pribadi anggota DPRD mendukung atau berkonflik dengan tujuan organisasi dan masyarakat yang lebih luas.
5	Motif diri	Menilai faktor-faktor internal yang mendorong anggota DPRD untuk menjalankan peran mereka secara efektif, seperti rasa tanggung jawab, aspirasi untuk berkontribusi pada masyarakat, atau ambisi pribadi.
B	<i>Good Corporate Governance</i>	
1	Transparansi ( <i>Transparency</i> )	Menggali sejauh mana anggota DPRD menyampaikan informasi secara terbuka dan mudah diakses oleh publik.
2	Akuntabilitas ( <i>Accountability</i> )	Menilai tingkat tanggung jawab anggota DPRD terhadap tugas dan hasil kerja yang telah dilakukan
3	Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> )	Menggali kepatuhan terhadap aturan hukum dan peran sosial sebagai wakil rakyat.
4	Independensi ( <i>Independency</i> )	Menilai kemandirian anggota DPRD dalam pengambilan keputusan tanpa intervensi.
5	Kewajaran dan Kesetaraan ( <i>Fairness</i> )	Menggali prinsip keadilan dalam menjalankan tugas dan memperjuangkan hak masyarakat.

#### 3.4.3. Dokumentasi

Penelitian kualitatif dapat menyumbangkan perincian yang memungkinkan evolusi teori yang lebih solid. Catatan lapangan yang diambil selama proses ini akan meningkatkan nilai yang didapatkan menjadi lebih banyak, termasuk catatan tentang nada suara, ekspresi wajah, dan interaksi. Catatan tersebut menambahkan banyak kontekstual, informasi

pendukung yang relevan dengan analisis, evaluasi, dan interpretasi orang yang diwawancarai.

Menurut Sugiyono (2017) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode pengamatan /observasi dan wawancara.

#### 3.4.4. Informan

Adapun Informan dalam penelitian ini adalah merupakan anggota DPRD Kabupaten Kudus yang terdiri dari unsur pimpinan dan anggota DPRD, yaitu:

1. Unsur Pimpinan DPRD Kabupaten Kudus (3 orang)
2. Komisi 1 DPRD Kabupaten Kudus (1 orang)
3. Komisi 2 DPRD Kabupaten Kudus (1 orang)
4. Komisi 3 DPRD Kabupaten Kudus (1 orang)
5. Komisi 4 DPRD Kabupaten Kudus (1 orang)
6. Tokoh masyarakat Kabupaten Kudus (1 orang)
7. Unsur pemerintahan Kabupaten Kudus (1 orang)

#### 3.5. Metode Analisis

Setelah semua data dari lapangan dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan, data kemudian diproses dan dianalisis secara interaktif. Melalui analisis data itulah sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesa. Analisis

data merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data menjadi pola, kategori, dan suatu uraian dasar (J.Moleong, 2014).

Metode analisis untuk menjawab permasalahan penelitian mencakup: “analisis SWOT” serta “analisis kesenjangan kondisi ideal/teori dengan praktek riil”. Tahapan secara detail dari keduanya sebagaimana Tabel III.2. dan III.3.

Tabel III.1 METODE SWOT ANALISIS

<b>Langkah Analisis</b>	<b>Data</b>	<b>Sumber Data</b>	<b>Metode</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Output</b>
1. Identifikasi kondisi lingkungan internal (Kekuatan dan kelemahan)	1. Informasi mengenai keunggulan internal anggota DPRD 2. Informasi tentang kendala internal atau keterbatasan	Wawancara anggota DPRD, dokumentasi	Wawancara mendalam, studi dokumentasi	Deskriptif kualitatif	Tabel analisis internal
2. Identifikasi lingkungan eksternal (Peluang dan Ancaman)	1. Faktor eksternal yang mendukung kinerja DPRD 2. Faktor eksternal yang menghambat atau menimbulkan risiko	Studi kebijakan, Dokumen peraturan media, narasumber ahli	Studi literatur, wawancara ahli	Analisis kontekstual	Tabel analisis eksternal
3. Matriks SWOT	Gabungan analisis S, W, O, T	Hasil identifikasi langkah 1–4	Penyusunan matriks SWOT	Matriks SWOT	Strategi alternatif untuk penguatan fungsi
4. Penentuan Strategi penguatan	Data matriks SWOT	Pembobotan efas, ifas	Analisis QSPM	Matching dan strategi	Rekomendasi strategi



kompetensi DPRD					penguatan kompetensi DPRD
-----------------	--	--	--	--	---------------------------

Tabel 3.4  
Metode Analisis Kesenjangan Praktik Ideal Dan Riil

Bidang Kajian	Kondisi Praktik Ideal	Kondisi Praktik Saat Ini (Riil)	Kesenjangan / GAP	Solusi
Pengetahuan Legislasi	Anggota DPRD memahami secara komprehensif peraturan perundang-undangan, prosedur pembentukan perda, serta analisis hukum kebijakan daerah.	Sebagian anggota belum memahami sepenuhnya proses legislasi dan masih mengandalkan staf ahli.	Rendahnya penguasaan teknis substansi legislasi secara mandiri.	Pelatihan reguler terkait teknik penyusunan perda, legal drafting, dan pembaruan regulasi.
Pengetahuan Representasi	Mampu menyerap, mengidentifikasi, dan memperjuangkan aspirasi masyarakat berbasis data dan masukan objektif.	Aspirasi masyarakat belum tertampung sistematis; komunikasi lebih bersifat simbolik.	Pendekatan representasi belum berbasis data dan partisipasi aktif masyarakat.	Penguatan sistem penjangkaran aspirasi berbasis teknologi serta forum dialog berkala dengan masyarakat.
Keterampilan Analitis	Mampu menganalisis anggaran, draft perda, dan isu strategis secara kritis dan objektif.	Analisis banyak diserahkan kepada tenaga ahli; keterlibatan	Rendahnya kemampuan analisis kebijakan secara mandiri.	Workshop analisis kebijakan publik, anggaran daerah, dan kajian

		langsung masih minim.		strategis untuk anggota DPRD.
Keterampilan Komunikasi	Membangun komunikasi politik efektif dengan konstituen, mitra kerja, dan media.	Komunikasi masih reaktif dan kurang terencana; minim keterbukaan publik.	Lemahnya keterampilan komunikasi publik dan advokasi kebijakan.	Pelatihan komunikasi publik, media handling, serta pemanfaatan media digital.
Sikap Profesional (Attitude)	Menjunjung tinggi etika, integritas, dan tanggung jawab sebagai wakil rakyat.	Masih terdapat pelanggaran etika dan rendahnya disiplin kehadiran sidang.	Ketidaksesuaian perilaku dengan standar etika jabatan legislatif.	Penguatan kode etik, pembinaan karakter, dan sistem reward & punishment yang tegas.
Kemampuan Kolaborasi	Mampu bekerja lintas fraksi, lintas komisi, dan stakeholder.	Kolaborasi terhambat oleh kepentingan politik.	Tingginya ego sektoral dan partisanship.	Forum koordinasi lintas fraksi dan pelatihan kepemimpinan kolaboratif.

Sebagai metode evaluasi, analisis gap digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kondisi saat ini organisasi dengan kinerja yang telah ditargetkan sebelumnya. Analisis ini tidak hanya mengidentifikasi kesenjangan kinerja, tetapi juga merinci tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan tersebut atau mencapai kinerja yang diharapkan di masa depan. Selain itu, analisis gap juga memproyeksikan estimasi waktu, biaya, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kondisi perusahaan yang diinginkan (Earl, 1989).

Analisis gap terdiri dari tiga komponen utama: 1) daftar karakteristik situasi saat ini, termasuk atribut, kompetensi, dan tingkat

kinerja; 2) daftar kebutuhan untuk mencapai tujuan masa depan; dan 3) daftar kesenjangan yang ada dan perlu diisi. Analisis kesenjangan ini mendorong organisasi untuk mengevaluasi status dan kapabilitas yang dimilikinya saat ini, serta merumuskan tujuan di masa depan.

Dengan kata lain, analisis gap adalah studi yang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana sistem saat ini memenuhi kebutuhan organisasi. Analisis ini mengidentifikasi kesenjangan antara bagaimana operasi bisnis seharusnya dilakukan dan apa yang diinginkan, namun belum atau tidak dapat dipenuhi. Alternatif-alternatif akan dikembangkan ketika gap fungsi ditemukan, dan gap tersebut akan disesuaikan melalui penyesuaian proses bisnis, pengembangan laporan yang diinginkan, atau penyesuaian perangkat yang digunakan. Langkah-langkah analisis gap melibatkan (Earl, 1989):

- 1) *Ranking Requirements*/Penilaian Prioritas Kebutuhan: Memastikan bahwa proses bisnis dapat diakomodasi selama implementasi sistem baru dan mengidentifikasi area yang krusial bagi organisasi yang memberikan nilai tambah dalam meningkatkan proses bisnis.
- 2) *Degree of Fit*/Derajat Kesesuaian: Menentukan sejauh mana kebutuhan dapat diakomodir oleh sistem baru.
- 3) *Gap Resolution*/Penyelesaian Kesesuaian: Mengidentifikasi alternatif dan merekomendasikan solusi untuk mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

DPRD Kabupaten Kudus merupakan lembaga legislatif daerah dengan sistem unikameral yang berperan sebagai mitra strategis Pemerintah Kabupaten Kudus dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dengan jumlah anggota sebanyak 45 orang pada periode 2019–2024.

Masa jabatan 2024–2029, lembaga ini dipimpin oleh Masan sebagai Ketua DPRD yang didampingi tiga Wakil Ketua dari partai politik berbeda, mencerminkan prinsip representasi politik dalam tata kelola legislatif daerah. Dalam melaksanakan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan, DPRD Kabupaten Kudus didukung oleh struktur organisasi yang meliputi berbagai komisi, yaitu Komisi A yang membidangi pemerintahan dan hukum dengan fokus pada penataan sistem pemerintahan serta penguatan sinergi dengan OPD, Komisi B yang menangani perekonomian dan keuangan daerah, Komisi C yang membidangi pembangunan dan infrastruktur, serta Komisi D yang mengurus kesejahteraan rakyat.

Selain itu, terdapat Badan Pembentukan Peraturan Daerah sebagai alat kelengkapan tetap yang bertanggung jawab dalam proses penyusunan dan pembahasan peraturan daerah, serta Sekretariat DPRD yang berperan sebagai unsur pendukung administrasi dan teknis operasional melalui Bagian Umum dan Humas, Bagian Persidangan dan Perundang-undangan, serta Bagian

Keuangan. Berdasarkan kondisi internal dan tantangan organisasi ke depan, Sekretariat DPRD Kabupaten Kudus menetapkan visi “Terwujudnya Kelancaran Pelaksanaan Fungsi, Tugas, dan Wewenang DPRD Kabupaten Kudus” yang dijabarkan ke dalam misi mewujudkan sekretariat yang mandiri, objektif, profesional, dan koordinatif serta meningkatkan sarana dan prasarana pendukung, dengan semangat pelayanan yang tercermin dalam motto “Mewujudkan Pelayanan yang Ramah, Mudah, Cepat, dan Tepat.”

#### 4.2. Data informan

Data yang diperoleh merupakan data dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang merupakan anggota DPRD Kabupaten Kudus yang terdiri dari unsur pimpinan dan anggota DPRD, yaitu:

Tabel 4.1  
Analisis Deskripsi Informan

Responden	Pendidikan	Umur	Jenis Kelamin
1	Sarjana (S1)	57 tahun	Laki laki
2	Sarjana (S1)	55 tahun	Perempuan
3	Sarjana	51 tahun	Laki laki
4	Magister (S2)	44 tahun	Laki laki
5	Sarjana (S1)	37 tahun	Perempuan
6	Sarjana (S1)	39 tahun	Perempuan
7	Magister (S2)	42 tahun	Perempuan
8	Tokoh Masyarakat	35 tahun	Laki Laki
9	Pemerintah	47 tahun	Laki laki

Table deskripsi informan 2.1 Data yang diperoleh merupakan hasil wawancara dengan tujuh informan yang berasal dari unsur pimpinan dan

anggota DPRD Kabupaten Kudus. Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa mayoritas informan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak lima orang, sementara dua informan lainnya telah menempuh pendidikan Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar informan memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi legislatif, baik dalam bidang pengawasan, penganggaran, maupun pembentukan peraturan daerah.

Dilihat dari aspek usia, informan berada pada rentang usia 37 hingga 57 tahun, dengan variasi usia yang mencerminkan kombinasi antara pengalaman dan produktivitas kerja. Informan termuda berusia 37 tahun, sedangkan yang tertua berusia 57 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa para informan berada pada usia matang secara profesional dan diharapkan telah memiliki pemahaman yang cukup terhadap dinamika pemerintahan daerah serta peran DPRD dalam pembangunan daerah.

Dari segi jenis kelamin, terdapat keseimbangan komposisi antara laki-laki dan perempuan, yaitu masing-masing sebanyak tiga dan empat orang. Hal ini menggambarkan adanya keterwakilan gender dalam struktur DPRD Kabupaten Kudus, yang berpotensi memperkaya perspektif dalam proses pengambilan kebijakan dan perumusan program kerja. Secara keseluruhan, karakteristik informan menunjukkan keberagaman dari sisi pendidikan, usia, dan jenis kelamin, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti.



#### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama, yaitu Kompetensi dan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai dasar dalam menggali dan menganalisis kinerja serta perilaku anggota DPRD Kabupaten Kudus dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai wakil rakyat.

##### 4.3.1. Kompetensi

Variabel kompetensi digunakan untuk menggambarkan kapasitas individu anggota DPRD dalam melaksanakan peran legislasi, pengawasan, dan representasi secara efektif. Kompetensi dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek nilai dan motivasi internal yang memengaruhi perilaku kerja. Indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi Adalah :

1. Pengetahuan. Bertujuan untuk menggali sejauh mana pemahaman anggota DPRD terhadap tugas, fungsi, serta regulasi yang berkaitan dengan peran mereka, khususnya dalam proses legislasi dan representasi masyarakat. Pengetahuan ini menjadi landasan utama dalam menghasilkan kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku.

Hasil wawancara terkait aspek pengetahuan kepada seluruh narasumber adalah ebagaimana berikut :

Tabel 4.2  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek Pengetahuan

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Pemahaman terhadap fungsi legislasi	Apa pemahaman Anda tentang fungsi legislasi yang Anda jalankan sebagai anggota DPRD?	<b>Narasumber 1:</b> “Menurut saya, fungsi legislasi itu adalah tugas utama kami di DPRD, terutama dalam menyusun dan menetapkan peraturan daerah bersama bupati. Jadi bukan hanya sekadar hadir dalam rapat, tapi juga ikut terlibat dalam proses pembahasan, memberikan masukan, dan memastikan perda yang dibuat itu memang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tidak bertentangan dengan aturan yang di atasnya.”
		<b>Narasumber 2:</b> “Kalau saya melihatnya, fungsi legislasi ini lebih dari sekadar membuat perda saja. Di sini kami membawa aspirasi masyarakat untuk diterjemahkan ke dalam bentuk kebijakan. Jadi undang-undang daerah yang lahir itu bukan sekadar formalitas, tapi benar-benar mencerminkan kebutuhan riil warga di lapangan.”
		<b>Narasumber 3:</b> “Bagi saya, fungsi legislasi itu juga soal tanggung jawab moral dan politik. Kami ini mewakili suara rakyat, jadi setiap perda yang disahkan harus bisa dipertanggungjawabkan, baik secara hukum maupun secara sosial.”
		<b>Narasumber 4:</b> “Kalau menurut saya, fungsi legislasi itu intinya bagaimana kami ikut menyusun dan menyepakati peraturan daerah. Jadi kami tidak hanya hadir, tapi juga ikut memberi masukan supaya isi perda itu sesuai dengan kondisi masyarakat.”
		<b>Narasumber 5:</b> “Fungsi legislasi itu tanggung jawab besar karena semua kebijakan daerah itu dasarnya dari perda. Jadi kami harus memahami apa yang kami sahkan supaya keputusannya tidak merugikan masyarakat.”
		<b>Narasumber 6:</b> “Saya melihat fungsi legislasi itu bukan hanya soal membuat aturan, tapi bagaimana aturan itu bisa diterapkan dan membawa manfaat nyata di lapangan.”

		<b>Narasumber 7:</b> “Bagi saya, legislasi itu bukan sekadar tugas formal. Kami membawa suara masyarakat dalam pembahasan perda, jadi kebijakan itu benar-benar lahir dari kebutuhan mereka.”
		<b>Narasumber 8:</b> Menurut saya, fungsi legislasi itu adalah memastikan setiap peraturan daerah yang dibuat benar-benar berpihak pada kepentingan masyarakat. Jadi tidak hanya sekadar mengesahkan, tetapi juga mengawasi proses pembahasannya supaya tidak menyimpang dari kebutuhan rakyat
		<b>Narasumber 9:</b> Bagi saya, fungsi legislasi adalah peran DPRD untuk menerjemahkan kebutuhan masyarakat menjadi kebijakan yang tertulis dalam bentuk perda. Jadi kami bukan hanya menyetujui rancangan, tetapi juga ikut bertanggung jawab terhadap dampaknya di masyarakat
Pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan	Bagaimana Anda mengikuti perkembangan regulasi atau undang-undang yang relevan?	<b>Narasumber 1:</b> “Kalau untuk mengikuti regulasi terbaru, biasanya kami ikut sosialisasi atau bimtek yang diadakan pemerintah pusat atau provinsi. Selain itu, kami juga banyak dibantu oleh bagian hukum sekretariat DPRD dan tenaga ahli. Mereka biasanya menyampaikan perkembangan aturan yang baru-baru ini keluar.”
		<b>Narasumber 2:</b> “Saya pribadi mencoba mengikuti melalui rapat-rapat kerja dan juga diskusi dengan OPD terkait. Kadang kalau ada undang-undang baru, kami undang pihak yang lebih paham untuk menjelaskan supaya kami tidak salah dalam memahami substansinya.”
		<b>Narasumber 3:</b> “Terus terang kalau semua aturan harus dibaca sendiri itu cukup berat, jadi biasanya saya mengandalkan laporan dari staf dan tenaga ahli. Tapi selain itu, saya juga mengikuti berita hukum melalui media online, supaya tetap tahu perkembangan terbaru.”
		<b>Narasumber 4:</b> “Biasanya kami dapat informasi dari rapat-rapat kerja dan bagian hukum sekretariat DPRD. Dari situ kami tahu aturan mana yang berubah atau ada kebijakan baru.”
		<b>Narasumber 5:</b> “Saya sering ikut bimbingan teknis atau sosialisasi peraturan. Selain itu,

		kalau ada aturan penting, biasanya tenaga ahli juga menjelaskan ke kami.”
		<b>Narasumber 6:</b> “Kalau jujur, tidak semua aturan bisa saya ikuti satu per satu. Jadi saya lebih sering bergantung pada ringkasan dari staf dan tenaga ahli.”
		<b>Narasumber 7:</b> “Saya juga membaca informasi dari media online dan grup diskusi internal DPRD, terutama kalau ada undang-undang baru yang berdampak ke daerah.”
		<b>Narasumber 8:</b> “Biasanya saya mengikuti perkembangan aturan melalui rapat internal dan diskusi dengan tenaga ahli. Selain itu, saya juga memantau informasi dari media online supaya tahu kalau ada regulasi baru yang harus segera disesuaikan di daerah.”
		<b>Narasumber 9:</b> “Saya sering mendapatkan informasi dari bagian hukum sekretariat DPRD. Kalau ada aturan baru, biasanya kami dapat penjelasan dalam rapat atau forum resmi, jadi kami tidak hanya membaca sendiri, tetapi juga berdiskusi”.
Pengetahuan mengenai aspirasi masyarakat	Bagaimana cara Anda mengidentifikasi dan memahami aspirasi konstituen di daerah Anda?	<b>Narasumber 1:</b> “Yang paling sering tentu melalui reses. Di situ masyarakat bisa menyampaikan langsung keluhan atau harapan mereka. Selain itu, kami juga sering menerima warga yang datang langsung ke kantor.”
		<b>Narasumber 2:</b> “Selain reses, saya banyak turun ke lapangan. Ketemu langsung dengan masyarakat itu penting supaya tahu kondisi yang sebenarnya, tidak hanya berdasarkan laporan di atas kertas.”
		<b>Narasumber 3:</b> “Biasanya aspirasi itu kami himpun lewat pertemuan-pertemuan informal juga, misalnya saat menghadiri acara warga atau kegiatan sosial. Dari situ banyak masalah yang muncul dan itu kami catat untuk dibawa dalam pembahasan di DPRD.”
		<b>Narasumber 4:</b> “Biasanya lewat reses dan pertemuan langsung. Dari situ kami dengar langsung keluhan masyarakat.”
		<b>Narasumber 5:</b> “Selain reses, saya sering menerima aspirasi lewat pesan pribadi atau pertemuan informal, misalnya pas menghadiri acara warga.”

		<b>Narasumber 6:</b> “Saya banyak turun ke lapangan supaya tahu kondisi sebenarnya, karena kalau hanya dengar laporan kadang tidak menggambarkan situasi riil.”
		<b>Narasumber 7:</b> “Aspirasi masyarakat biasanya saya catat saat pertemuan, kemudian saya sampaikan dalam rapat DPRD sesuai bidangnya.”
		<b>Narasumber 8:</b> Saya lebih sering memperoleh aspirasi masyarakat dengan turun langsung ke lapangan, berbincang dengan warga, dan menghadiri kegiatan masyarakat. Dari situ biasanya banyak persoalan nyata yang disampaikan langsung.
		<b>Narasumber 9:</b> “Aspirasi masyarakat biasanya saya terima melalui kegiatan reses dan pertemuan-pertemuan warga. Selain itu, masyarakat juga sering menyampaikan lewat telepon atau pesan singkat, dan itu saya catat sebagai bahan rapat.”

2. *Attitude* / sikap. Merefleksikan orientasi perilaku, profesionalisme, dan komitmen anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya. Sikap kerja yang positif diharapkan mendorong partisipasi aktif, keterbukaan terhadap aspirasi masyarakat, dan kesungguhan dalam memperjuangkan kepentingan publik.

Tabel 4.3

Analisis Deskriptif kompetensi aspek Attitude

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Komitmen terhadap kepentingan publik	Seberapa besar Anda menomorsatukan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi/partai?	Narasumber 1: Menurut saya, kepentingan masyarakat itu sudah pasti jadi prioritas utama, karena kami duduk di sini juga karena dipilih oleh rakyat. Jadi rasanya tidak pantas kalau saya lebih mementingkan kepentingan pribadi atau



		<p>partai dibandingkan kebutuhan masyarakat banyak.</p> <p>Narsum 2: Kalau sudah menyangkut kepentingan masyarakat luas, saya selalu berusaha objektif dan adil. Kepentingan pribadi harus saya kesampingkan demi kepentingan yang lebih besar.</p> <p>Narsum 3: Saya selalu mengingat bahwa posisi saya ini adalah sebagai wakil rakyat, bukan wakil diri sendiri atau kelompok tertentu. Jadi dalam setiap keputusan, saya selalu berusaha berpihak kepada masyarakat.</p> <p>Narsum 4: Bagi saya, kepentingan masyarakat itu nomor satu. Kalau ada kebijakan yang menurut saya kurang berpihak kepada rakyat, saya berusaha menyampaikan pendapat secara terbuka.</p> <p>Narsum 5: Saya lebih memilih mendahulukan kebutuhan masyarakat, meskipun terkadang itu tidak sejalan dengan kepentingan pribadi atau kelompok. Tapi itulah risiko menjadi wakil rakyat.</p> <p>Narsum 6: Saya merasa punya tanggung jawab moral sebagai anggota DPRD untuk memperjuangkan aspirasi masyarakat, karena mereka yang memberikan kepercayaan kepada saya.</p> <p>Narsum 7: Jabatan ini bagi saya adalah amanah, jadi sudah seharusnya digunakan untuk kepentingan masyarakat, bukan untuk kepentingan pribadi.</p>
Respons terhadap kritik atau masukan masyarakat	Bagaimana sikap Anda ketika mendapat kritik dari masyarakat terhadap kebijakan DPRD?	<p>Narsum 1: Kalau ada kritik dari masyarakat, biasanya saya terima sebagai bahan evaluasi, karena tidak mungkin semua kebijakan bisa memuaskan semua pihak.</p> <p>Narsum 2: Saya tidak pernah menganggap kritik sebagai ancaman, justru saya melihatnya sebagai masukan agar ke depan kebijakan bisa lebih baik.</p> <p>Narsum 3: Saya lebih memilih mendengarkan dulu sebelum memberikan tanggapan, supaya saya benar-benar</p>



		<p>memahami apa yang menjadi keluhan masyarakat.</p> <p>Narsum 4: Kritik bagi saya justru penting, karena dari situ kami bisa tahu di mana letak kekurangan kami sebagai wakil rakyat.</p> <p>Narsum 5: Kalau dikritik, saya berusaha tetap tenang dan terbuka, karena masyarakat berhak menyampaikan pendapatnya.</p> <p>Narsum 6: Saya menganggap kritik sebagai pengingat supaya kami tidak merasa paling benar dalam mengambil keputusan.</p> <p>Narsum 7: Kritik dari masyarakat saya anggap sebagai bentuk kepedulian, jadi saya tidak tersinggung, justru saya jadikan bahan perbaikan.</p>
Etika dan integritas	Bagaimana Anda menjaga integritas dalam menghadapi tekanan politik atau kepentingan pribadi?	<p>Narsum 1: Tekanan itu pasti ada, apalagi dalam dunia politik. Tapi saya selalu berusaha berpegang pada aturan dan tidak mau melakukan hal-hal yang melanggar hukum.</p> <p>Narsum 2: Saya menanamkan dalam diri saya untuk selalu jujur, meskipun kadang posisi saya tidak menguntungkan.</p> <p>Narsum 3: Saya lebih memilih aman secara hukum dan moral daripada mengambil risiko demi keuntungan sesaat.</p> <p>Narsum 4: Setiap kali menghadapi dilema, saya selalu ingat sumpah jabatan yang saya ucapkan. Itu menjadi pengingat bagi saya untuk tetap berada di jalan yang benar.</p> <p>Narsum 5: Integritas itu bagi saya adalah modal utama. Kalau sudah kehilangan kepercayaan masyarakat, maka semuanya akan sulit diperbaiki.</p> <p>Narsum 6: Saya berusaha tidak tergoda oleh iming-iming atau kepentingan tertentu yang bisa merugikan masyarakat.</p> <p>Narsum 7: Saya selalu berprinsip bahwa kejujuran dan tanggung jawab jauh lebih penting daripada keuntungan pribadi.</p>
Kepedulian terhadap isu sosial di daerah	Apa bentuk kepedulian Anda terhadap isu sosial seperti kemiskinan,	<p>Narsum 1: Saya sering turun langsung melihat kondisi masyarakat, supaya tahu persoalan yang mereka hadapi sehari-hari.</p> <p>Narsum 2: Saya berusaha mengawal</p>

	pendidikan, kesehatan? atau	anggaran supaya betul-betul menyentuh sektor pendidikan dan kesehatan. Narsum 3: Saya menjadikan isu pendidikan sebagai perhatian utama, karena itu menyangkut masa depan generasi muda. Narsum 4: Isu kemiskinan sering saya suarakan dalam rapat DPRD, karena masih banyak masyarakat yang hidup dalam kondisi sulit. Narsum 5: Saya ikut mengusulkan program-program sosial yang bisa langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat kecil. Narsum 6: Saya sering mendampingi warga ketika mereka menghadapi masalah sosial, terutama terkait bantuan sosial atau layanan kesehatan. Narsum 7: Kalau ada laporan dari masyarakat, saya berusaha menindaklanjuti dan mencari jalan keluar bersama pihak terkait.
--	-----------------------------	---

3. Keterampilan. Digunakan untuk menilai kemampuan praktis dan teknis anggota DPRD, seperti dalam menyusun rancangan kebijakan, berkomunikasi dengan publik, melakukan negosiasi, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Keterampilan yang baik diharapkan mampu meningkatkan kualitas proses legislasi dan efektivitas pengawasan.

Tabel 4.4  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek keterampilan

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Keterampilan komunikasi	Bagaimana cara Anda menyampaikan kebijakan atau hasil rapat	Narsum 1: “Biasanya saya sampaikan saat reses atau pertemuan warga. Di situ saya jelaskan hasil rapat dengan bahasa yang sederhana supaya warga mudah paham.”

	kepada masyarakat?	
		Narsum 2: "Saya sering turun langsung ke lapangan, ngobrol langsung sama masyarakat. Jadi informasi dari DPRD bisa langsung saya jelaskan ke mereka."
		Narsum 3: "Kalau ada kebijakan penting, biasanya saya memanfaatkan grup WhatsApp warga atau tokoh masyarakat buat menyampaikan informasi."
		Narsum 4: "Saya lebih sering sampaikan pas ada kegiatan masyarakat, seperti pengajian atau pertemuan RT, jadi sekalian bisa diskusi."
		Narsum 5: "Kadang lewat media sosial juga, misalnya Facebook atau WhatsApp, supaya informasi bisa cepat sampai ke warga."
		Narsum 6: "Biasanya kalau ada kegiatan resmi, saya sekalian jelaskan hasil rapat, supaya masyarakat tahu apa yang sedang kami bahas."
		Narsum 7: "Saya lebih suka ngobrol langsung dengan masyarakat, karena kalau langsung bisa sekalian dengar tanggapan mereka."
		Narsum 8 : Menurut saya, anggota DPRD itu seharusnya memang mengutamakan kepentingan masyarakat. Tapi di lapangan masih terlihat ada sebagian yang terpengaruh kepentingan politik. Meski begitu, ada juga yang benar-benar aktif memperjuangkan kebutuhan warga
		Narsum 9 : "Secara umum, anggota DPRD sudah menunjukkan komitmen untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat. Namun dalam praktiknya memang tidak bisa dipungkiri bahwa dinamika politik juga memengaruhi sikap sebagian anggota."
Kemampuan analisis dalam pengambilan keputusan	Ceritakan pengalaman Anda saat menganalisis suatu isu daerah untuk mendukung keputusan.	Narsum 1: "Waktu ada isu soal infrastruktur, saya turun langsung ke lokasi biar tahu kondisi sebenarnya sebelum ambil keputusan."
		Narsum 2: "Biasanya saya bandingkan data dari dinas dengan keluhan masyarakat, supaya keputusannya lebih adil."
		Narsum 3: "Saya sering diskusi dulu dengan staf dan tenaga ahli sebelum memutuskan sikap."

		Narsum 4: “Kalau ada isu besar, saya usahakan gali informasi dari berbagai pihak, tidak cuma dari satu sumber.”
		Narsum 5: “Saya melihat dampaknya ke masyarakat, jadi tidak hanya lihat laporan, tapi juga kondisi di lapangan.”
		Narsum 6: “Biasanya saya minta data dulu, baru bisa menentukan sikap dalam rapat.”
		Narsum 7: “Saya lebih hati-hati dalam mengambil keputusan, jadi sering saya pertimbangkan untung ruginya.”
		Narsum 7: “Kalau saya lihat, ada anggota DPRD yang menerima kritik dengan baik, tapi ada juga yang cenderung defensif. Masyarakat sebenarnya berharap kritik dijadikan bahan perbaikan, bukan dianggap sebagai serangan.”
		Narsum 8 : “Sebagian besar anggota DPRD cukup terbuka terhadap kritik, terutama dalam forum resmi. Namun ada juga yang perlu meningkatkan sikap keterbukaan dalam menerima masukan dari masyarakat.”
Keterampilan menyusun dan membahas rancangan perda	Apa peran Anda dalam proses penyusunan atau pembahasan rancangan peraturan daerah?	Narsum 1: “Saya ikut aktif di pembahasan, terutama memberi masukan berdasarkan kondisi masyarakat.”
		Narsum 2: “Biasanya saya terlibat di rapat-rapat pansus atau komisi saat membahas rancangan perda.”
		Narsum 3: “Saya sering menyampaikan masukan sesuai aspirasi warga yang saya terima.”
		Narsum 4: “Kalau ada rancangan perda, saya ikut membahas dan memberi catatan supaya tidak memberatkan masyarakat.”
		Narsum 5: “Saya berperan sebagai penghubung antara masukan masyarakat dengan pembahasan perda.”
		Narsum 6: “Saya aktif mengikuti proses dari awal sampai pengesahan.”
		Narsum 7: “Saya sering meminta masyarakat untuk berdiskusi dan saya berjalan sesuai aspirasi warga yang saya terima.”
		Narsum 7: “Kami melihat integritas anggota DPRD itu sangat menentukan kepercayaan

		masyarakat. Kalau anggota DPRD terlalu mudah terpengaruh kepentingan lain, masyarakat jadi tidak percaya lagi. Oleh karena itu, masyarakat menuntut wakilnya untuk tetap jujur.”
		Narsum 7: “Integritas anggota DPRD cukup baik, namun tetap perlu pengawasan dan penguatan kode etik supaya setiap keputusan benar-benar obyektif dan tidak menyimpang.”
<b>Aspek yang Diukur</b>	<b>Pertanyaan Wawancara</b>	<b>Jawaban</b>
Kemampuan membangun kerja sama	Bagaimana Anda membangun kerja sama dengan eksekutif atau sesama anggota DPRD?	Narsum 1: “Saya jaga komunikasi baik, jadi kalau ada masalah bisa dibicarakan.”
		Narsum 2: “Kami sering diskusi informal, jadi tidak hanya formal di rapat.”
		Narsum 3: “Saya berusaha terbuka dan tidak ego sektoral.”
		Narsum 4: “Kalau ada perbedaan pendapat, saya lebih memilih musyawarah.”
		Narsum 5: “Saya membangun kerja sama lewat komunikasi yang jujur dan saling menghargai.”
		Narsum 6: “Saya usahakan tetap profesional walau berbeda pandangan.”
		Narsum 7: “Yang penting saling ngerti tugas masing-masing.”
		Narsum 8: “Masyarakat sangat berharap anggota DPRD bukan hanya berbicara di rapat, tetapi juga turun langsung melihat kondisi warga miskin, pendidikan, dan kesehatan. Kalau anggota DPRD langsung ke lapangan, masyarakat merasa lebih diperhatikan.”
		Narsum 9: “DPRD cukup berperan dalam mendorong program sosial melalui penganggaran dan pengawasan. Beberapa anggota cukup aktif mengawal program pendidikan dan kesehatan.”

4. *Personal value* / nilai diri yang bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana nilai-nilai individu yang dimiliki anggota DPRD selaras dengan tujuan organisasi dan kepentingan masyarakat luas. Nilai pribadi yang



kuat dan positif diyakini mampu membentuk karakter wakil rakyat yang berintegritas dan berorientasi pada pelayanan publik.

Tabel 4.5  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek *Personal Value*

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Konsep Diri dan Peran	Bagaimana Anda melihat diri Anda dalam peran sebagai anggota DPRD? Apa yang menurut Anda menjadi kekuatan utama Anda dalam menjalankan tugas ini?	<p>Narsum 1: Saya melihat diri saya sebagai wakil rakyat yang harus bisa menjembatani kepentingan masyarakat dengan pemerintah. Kekuatan saya mungkin ada di komunikasi dengan warga, karena saya cukup sering turun ke lapangan.</p> <p>Narsum 2: Saya memandang diri sebagai pelayan masyarakat, bukan sekadar pejabat. Kekuatan saya adalah saya cukup terbuka menerima masukan.</p> <p>Narsum 3: Saya melihat peran saya sebagai penyambung aspirasi warga. Kekuatan saya mungkin di kepedulian dan kemauan mendengar.</p> <p>Narsum 4: Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari solusi bagi masyarakat. Kekuatan saya ada di kemampuan membangun relasi dengan berbagai pihak.</p> <p>Narsum 5: Saya merasa peran ini adalah amanah besar. Kekuatan saya adalah saya berusaha disiplin dalam tugas.</p> <p>Narsum 6: Saya melihat diri saya sebagai pengawas jalannya pemerintahan. Kekuatan saya lebih pada kejelian melihat masalah.</p>



		Narsum 7: Saya memandang diri sebagai orang yang dipercaya rakyat. Kekuatan saya di komitmen dan tanggung jawab.
Tantangan dan Pengelolaan Hambatan	Apa yang menurut Anda menjadi tantangan terbesar dalam menjalankan tugas sebagai anggota DPRD, dan bagaimana Anda menghadapinya?	<p>Narsum 1: Tantangan terbesar adalah keterbatasan anggaran, jadi saya harus pintar mengatur prioritas.</p> <p>Narsum 2: Tekanan politik cukup terasa, tapi saya berusaha tetap fokus pada kepentingan masyarakat.</p> <p>Narsum 3: Tantangan terbesar adalah perbedaan pendapat, jadi saya lebih memilih berdiskusi.</p> <p>Narsum 4: Kurangnya pemahaman masyarakat soal prosedur juga jadi kendala, jadi saya sering jelaskan ulang.</p> <p>Narsum 5: Banyaknya aspirasi yang masuk membuat saya harus selektif menentukan prioritas.</p> <p>Narsum 6: Tantangan terbesar adalah waktu yang terbatas, jadi saya harus mengatur jadwal dengan baik.</p> <p>Narsum 7: Hambatan terbesar adalah menyatukan kepentingan yang berbeda-beda, jadi saya memilih musyawarah.</p>
Definisi kesuksesan dan pencapaian bagi diri	Bagaimana Anda mendefinisikan kesuksesan dalam peran Anda sebagai anggota DPRD? Apa indikator yang Anda gunakan untuk menilai keberhasilan Anda?	<p>Narsum 1: Saya merasa sukses jika masyarakat merasakan manfaat langsung dari kebijakan.</p> <p>Narsum 2: Ukuran keberhasilan saya adalah kepuasan masyarakat.</p> <p>Narsum 3: Keberhasilan bagi saya kalau aspirasi warga bisa diperjuangkan.</p>

		<p>Narsum 4: Saya merasa berhasil jika kebijakan tepat sasaran.</p> <p>Narsum 5: Kesuksesan itu ketika janji politik bisa ditepati.</p> <p>Narsum 6: Ukuran saya sederhana, ada perubahan yang positif di daerah.</p> <p>Narsum 7: Saya menilai sukses ketika masyarakat merasa diperhatikan.</p> <p>Narsum 8 : “Saya melihat diri saya sebagai penghubung antara rakyat dan pemerintah. Kekuatan saya mungkin pada kedekatan dengan masyarakat, karena saya cukup sering berinteraksi langsung dan mendengar keluhan mereka.”</p> <p>Narsum 9: “Saya melihat diri saya sebagai mitra pemerintah daerah dalam mewujudkan kebijakan yang berpihak pada masyarakat. Kekuatan utama saya ada pada kemampuan memahami regulasi dan menyelaraskan kebijakan.”</p>
Pengembangan Diri dan Profesionalisme	Apa yang Anda lakukan untuk terus meningkatkan kapasitas pribadi dan profesional Anda dalam peran legislatif ini?	<p>Narsum 1: Saya mengikuti pelatihan dan bimtek.</p> <p>Narsum 2: Saya berdiskusi dengan tenaga ahli.</p> <p>Narsum 3: Saya membaca berita dan regulasi.</p> <p>Narsum 4: Saya belajar dari pengalaman lapangan.</p> <p>Narsum 5: Saya ikut seminar atau workshop.</p> <p>Narsum 6: Saya meminta masukan dari rekan DPRD senior.</p>

		Narsum 7: Saya evaluasi diri secara berkala.
Nilai atau Prinsip Pribadi	Apakah ada nilai atau prinsip pribadi yang Anda pegang teguh dalam menjalankan peran Anda sebagai anggota DPRD? Jika ada, bagaimana nilai tersebut mempengaruhi keputusan Anda	Narsum 1: Saya pegang kejujuran. Narsum 2: Bagi saya tanggung jawab itu utama. Narsum 3: Saya mengutamakan keadilan. Narsum 4: Prinsip saya konsistensi. Narsum 5: Saya ingin bermanfaat bagi orang lain. Narsum 6: Saya menjunjung etika. Narsum 7: Saya selalu pegang amanah.

5. Motif diri, yang digunakan untuk menilai faktor-faktor internal yang mendorong anggota DPRD dalam melaksanakan tugas, seperti rasa tanggung jawab, keinginan berkontribusi bagi masyarakat, serta tujuan personal dalam berkarier di bidang politik. Motif yang konstruktif diharapkan dapat memperkuat dedikasi dan konsistensi kinerja anggota DPRD.

Tabel 4.6  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek Motif Diri

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Motivasi Diri dan Keterlibatan	Apa yang mendorong Anda untuk terlibat aktif dalam dunia legislatif sebagai anggota DPRD?	Narsum 1: Yang mendorong saya terjun ke dunia legislatif karena saya ingin membawa perubahan di daerah saya. Saya merasa banyak kebijakan yang seharusnya lebih berpihak ke masyarakat kecil, dan saya ingin ikut terlibat langsung dalam proses pengambilannya. Narsum 2: Saya sejak awal memang punya minat di bidang pelayanan masyarakat. Lewat DPRD, saya

		<p>merasa bisa lebih banyak berbuat dan menyuarakan kepentingan masyarakat secara langsung.</p> <p>Narsum 3: Motivasi saya lebih ke keinginan untuk memperjuangkan aspirasi warga yang selama ini jarang tersampaikan. Jadi saya merasa ini adalah jalan yang tepat untuk berkontribusi.</p> <p>Narsum 4: Saya terjun ke politik bukan sekadar cari jabatan, tetapi karena ingin memperbaiki kondisi daerah, terutama dari sisi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.</p> <p>Narsum 5: Awalnya saya melihat banyak keluhan masyarakat yang tidak sampai ke pemerintah. Dari situ muncul keinginan untuk ikut dalam lembaga legislatif supaya bisa menjadi jembatan suara rakyat.</p> <p>Narsum 6: Saya merasa terpanggil untuk ikut membangun daerah. Menjadi anggota DPRD memberi saya ruang untuk terlibat langsung dalam membuat kebijakan.</p> <p>Narsum 7: Dorongan terbesar saya adalah keinginan melihat daerah saya lebih baik. Saya percaya melalui DPRD, saya bisa ikut mengambil peran nyata.</p>
Motivasi Diri dan Ketahanan	Bagaimana Anda memotivasi diri sendiri untuk terus berkontribusi dalam proses legislasi meskipun menghadapi tantangan atau hambatan?	<p>Narsum 1: Dalam menghadapi berbagai tekanan, saya selalu mengingat tujuan awal saya masuk DPRD, yaitu untuk mengabdikan kepada masyarakat. Itu yang membuat saya bertahan.</p> <p>Narsum 2: Saya mencoba melihat setiap tantangan sebagai bagian dari proses. Jadi bukan dianggap sebagai beban, tapi sebagai pembelajaran.</p> <p>Narsum 3: Kalau sudah merasa lelah, saya biasanya turun ke masyarakat, mendengar langsung keluhan mereka. Itu yang membuat saya semangat lagi.</p>

		<p>Narsum 4: Saya menyadari bahwa hasil kerja tidak selalu cepat terlihat, tapi saya percaya setiap proses pasti ada dampaknya, jadi saya tetap berusaha konsisten.</p> <p>Narsum 5: Saya sering berdiskusi dengan rekan sesama anggota DPRD supaya bisa saling menguatkan.</p> <p>Narsum 6: Saya memperkuat diri dengan keyakinan bahwa pekerjaan ini adalah amanah, yang harus saya jalani dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>Narsum 7: Saya mencoba tetap berpikir positif dan tidak mudah putus asa meskipun banyak kendala di lapangan.</p>
Kesesuaian Tujuan Pribadi dan Profesional	Sejauh mana Anda merasa bahwa tugas Anda di DPRD sesuai dengan tujuan pribadi Anda untuk memperbaiki kondisi masyarakat?	<p>Narsum 1: Saya merasa pekerjaan saya sekarang sangat sejalan dengan tujuan hidup saya, yaitu membantu masyarakat dan memperjuangkan kesejahteraan mereka.</p> <p>Narsum 2: Menjadi anggota DPRD membuat saya merasa lebih berarti, karena apa yang saya lakukan berdampak langsung pada kehidupan masyarakat.</p> <p>Narsum 3: Saya merasakan kesesuaian yang cukup besar antara tujuan pribadi saya dengan peran saya di DPRD.</p> <p>Narsum 4: Dari sisi pribadi, saya merasa puas karena bisa terlibat langsung dalam perubahan di daerah.</p> <p>Narsum 5: Dulu saya hanya bisa mengeluh, sekarang saya bisa ikut memperbaiki lewat kebijakan. Jadi ada kepuasan tersendiri.</p> <p>Narsum 6: Saya melihat pekerjaan ini bukan sekadar profesi, tapi juga panggilan hidup.</p> <p>Narsum 7: Saya merasa apa yang saya lakukan di DPRD ini benar-benar sesuai dengan keinginan saya untuk bermanfaat bagi masyarakat.</p>

#### 4.3.2. Good Corporate Governance

Variabel *Good Corporate Governance* digunakan untuk menilai sejauh mana prinsip-prinsip tata kelola yang baik diterapkan dalam praktik kerja anggota DPRD. Penerapan GCG menjadi penting sebagai upaya mewujudkan lembaga legislatif yang bersih, transparan, dan bertanggung jawab.

1. Transparansi, yang mengukur sejauh mana anggota DPRD menyampaikan informasi secara terbuka, jujur, dan dapat diakses oleh publik, khususnya terkait kebijakan, program, dan penggunaan anggaran.

Tabel 4.7  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek Transparansi

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Keterbukaan informasi publik	Bagaimana Anda memastikan informasi tentang kegiatan DPRD dapat diakses oleh masyarakat?	Narsum 1: Saya biasanya menyampaikan informasi lewat pertemuan warga, reses, dan juga media sosial supaya masyarakat tidak ketinggalan informasi. Narsum 2: Saya usahakan setiap kegiatan penting selalu disampaikan ke masyarakat, baik lewat grup WhatsApp warga maupun saat bertemu langsung di lapangan. Narsum 3: Selain lewat pertemuan, saya juga memanfaatkan media online dan membantu menyebarkan informasi dari website DPRD. Narsum 4: Saya sering bekerja sama dengan perangkat desa atau kelurahan untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Narsum 5: Kalau ada kebijakan penting, saya biasanya minta staf untuk membantu menyebarkan



		<p>informasi secara tertulis atau lewat media sosial.</p> <p>Narsum 6: Saya berusaha menyampaikan informasi dengan bahasa yang sederhana supaya mudah dipahami masyarakat.</p> <p>Narsum 7: Saya terbuka kalau ada warga yang ingin bertanya langsung mengenai kegiatan DPRD.</p>
Penyampaian hasil rapat dan kebijakan	Sejauh mana Anda menyampaikan hasil rapat atau keputusan legislatif kepada publik?	<p>Narsum 1: Setiap ada hasil rapat penting, saya biasanya sampaikan ke masyarakat saat reses atau pertemuan warga.</p> <p>Narsum 2: Saya tidak menutupi hasil rapat, selama itu bisa disampaikan ke publik, saya pasti jelaskan.</p> <p>Narsum 3: Kalau kebijakan berdampak langsung ke masyarakat, biasanya saya jelaskan secara detail.</p> <p>Narsum 4: Saya pilih informasi yang memang perlu diketahui masyarakat, lalu saya sampaikan dalam bahasa yang sederhana.</p> <p>Narsum 5: Saya memanfaatkan media sosial untuk menjelaskan hasil rapat secara singkat.</p> <p>Narsum 6: Kalau memungkinkan, saya sampaikan juga lewat forum informal seperti pertemuan kecil dengan warga.</p> <p>Narsum 7: Saya terbuka menjawab pertanyaan masyarakat terkait hasil rapat atau keputusan.</p>
Keterlibatan publik dalam proses legislasi	Apakah Anda melibatkan masyarakat dalam pembahasan rancangan peraturan daerah? Bagaimana caranya?	<p>Narsum 1: Saya mengajak masyarakat menyampaikan pendapat saat reses, lalu saya bawa masukan itu ke pembahasan di DPRD.</p> <p>Narsum 2: Biasanya saya undang perwakilan masyarakat kalau ada pembahasan penting.</p>

		<p>Narsum 3: Saya menampung aspirasi lewat forum diskusi kecil.</p> <p>Narsum 4: Saya sering minta masukan dari tokoh masyarakat.</p> <p>Narsum 5: Kalau ada perda yang menyangkut langsung masyarakat, saya biasanya sosialisasikan dulu sebelum disahkan.</p> <p>Narsum 6: Saya membuka ruang diskusi agar masyarakat bisa menyampaikan pendapat.</p> <p>Narsum 7: Saya berusaha menyampaikan aspirasi warga ke dalam rapat pembahasan perda.</p>
--	--	---

2. Akuntabilitas, yang berfokus pada tingkat tanggung jawab anggota DPRD terhadap pelaksanaan tugas dan hasil kerja yang telah dilakukan. Akuntabilitas tercermin dalam kesediaan untuk mempertanggungjawabkan keputusan dan kebijakan kepada masyarakat sebagai pemilik mandat.

Tabel 4.8  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek Akuntabilitas

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Pertanggungjawaban kegiatan dan anggaran	Bagaimana Anda mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran kegiatan reses atau kunjungan kerja?	<p>Narsum 1: Saya selalu menyusun laporan kegiatan lengkap dengan bukti-bukti penggunaan anggaran, seperti daftar hadir, foto kegiatan, dan laporan tertulis.</p> <p>Narsum 2: Penggunaan anggaran biasanya kami laporkan sesuai dengan prosedur yang berlaku di sekretariat DPRD, jadi setiap pengeluaran ada pertanggungjawabannya.</p> <p>Narsum 3: Saya berusaha transparan, semua kegiatan</p>

		<p>saya dokumentasikan supaya jelas anggarannya dipakai untuk apa.</p> <p>Narsum 4: Setiap selesai kegiatan, saya menyerahkan laporan ke bagian terkait agar bisa dipertanggungjawabkan secara administrasi.</p> <p>Narsum 5: Saya selalu memastikan penggunaan anggaran sesuai dengan aturan dan tidak melebihi batas yang ditentukan.</p> <p>Narsum 6: Kalau ada pemeriksaan, saya siap menunjukkan bukti penggunaan anggaran.</p> <p>Narsum 7: Bagi saya, laporan anggaran itu bagian dari tanggung jawab moral dan administratif.</p>
Pelaporan kegiatan secara periodik	Apakah Anda memiliki mekanisme pelaporan berkala kepada konstituen atau lembaga pengawas?	<p>Narsum 1: Biasanya saya menyampaikan laporan kegiatan saat reses atau pertemuan warga.</p> <p>Narsum 2: Selain ke masyarakat, laporan juga disampaikan ke lembaga pengawas melalui mekanisme internal DPRD.</p> <p>Narsum 3: Saya berusaha rutin menyampaikan perkembangan kegiatan kepada masyarakat meskipun tidak selalu formal.</p> <p>Narsum 4: Saya menggunakan media sosial untuk melaporkan kegiatan sehari-hari.</p> <p>Narsum 5: Kalau ada kegiatan penting, saya laporkan secara terbuka.</p> <p>Narsum 6: Saya juga melaporkan kegiatan</p>

		<p>melalui sekretariat DPRD secara periodik.</p> <p>Narsum 7: Saya memastikan masyarakat tahu apa yang sudah dan sedang saya kerjakan.</p>
Evaluasi dan perbaikan diri	<p>Bagaimana Anda melakukan evaluasi terhadap kinerja pribadi sebagai anggota DPRD?</p>	<p>Narsum 1: Saya biasanya mengevaluasi diri dari tanggapan masyarakat, sering berdiskusi dengan tokoh masyarakat di dapil bisa membawa banyak insight buta evaluasi diri mas.</p> <p>Narsum 2: Saya sering berdiskusi dengan rekan DPRD tentang apa yang harus dilakukan dan diperbaiki.</p> <p>Narsum 3: Saya terbuka menerima kritik, terkadang jagong dengan tetangga atau warga di Dapil saya itu membuka wawasan yang luas tentang kondisi di bawah.</p> <p>Narsum 4: Saya mencoba untuk melihat pencapaian dan kekurangan dari setiap kegiatan yang saya lakukan, dan mengevaluasi sendiri.</p> <p>Narsum 5: Saya melakukan refleksi mandiri apa saja kesalahan dan kekurangan saya, janji apa yang belum saya tunaikan. Janji kan hutang ya, jadi harus saya tuntaskan di dunia.</p> <p>Narsum 6: Saya berusaha memperbaiki kelemahan kelemahan saya mas.</p> <p>Narsum 7: Saya menilai diri berdasarkan hasil kerja.</p>

3. Tanggung jawab (*responsibility*) digunakan untuk menggali kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta kesadaran akan peran sosial sebagai wakil rakyat yang harus memperjuangkan kepentingan umum.

Tabel 4.9  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek Tanggungjawab

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Kepatuhan terhadap kode etik DPRD	Bagaimana Anda menerapkan kode etik dalam kegiatan dan keputusan legislatif?	<p>Narsum 1: Dalam setiap kegiatan, saya selalu mencoba berpedoman pada aturan dan tata tertib yang berlaku di DPRD, supaya keputusan yang saya ambil tidak melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan.</p> <p>Narsum 2: Saya berusaha menjaga sikap, baik dalam rapat maupun di luar forum resmi, karena semua juga dinilai masyarakat.</p> <p>Narsum 3: Bagi saya, kode etik itu bukan sekadar aturan tertulis, tetapi pedoman dalam bersikap, sehingga saya berusaha tetap jujur, terbuka, dan tidak menyalahgunakan jabatan.</p> <p>Narsum 4: Saya selalu mengingat sumpah jabatan ketika menghadapi tekanan politik, agar keputusan tetap berdasarkan aturan dan bukan kepentingan pribadi.</p> <p>Narsum 5: Kalau ada potensi konflik kepentingan, saya lebih memilih menghindar atau terbuka agar tidak terjadi masalah di kemudian hari.</p> <p>Narsum 6: Saya berusaha menjaga nama baik lembaga dengan bersikap profesional dan bertanggung jawab.</p> <p>Narsum 7: Setiap keputusan saya upayakan agar sesuai dengan aturan dan nilai kejujuran.</p>
Tanggung jawab sosial kepada masyarakat	Apa kontribusi Anda dalam menangani isu sosial di daerah seperti kemiskinan atau pengangguran?	<p>Narsum 1: Saya sering turun langsung ke lapangan untuk melihat kondisi masyarakat yang membutuhkan.</p>

		<p>Narsum 2: Saya mendorong program-program bantuan sosial agar tepat sasaran.</p> <p>Narsum 3: Saya membantu menyuarkan masalah pengangguran dalam pembahasan anggaran.</p> <p>Narsum 4: Saya terlibat dalam kegiatan sosial bersama masyarakat.</p> <p>Narsum 5: Saya berusaha memperjuangkan anggaran untuk sektor sosial.</p> <p>Narsum 6: Saya ikut mengawal program bantuan agar tidak salah sasaran.</p> <p>Narsum 7: Saya menerima dan menindaklanjuti laporan warga terkait masalah sosial.</p>
Peran dalam menjaga keberlanjutan daerah	Sejauh mana Anda mempertimbangkan dampak kebijakan terhadap lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan?	<p>Narsum 1: Dalam pembahasan kebijakan, saya selalu mempertanyakan dampaknya terhadap lingkungan dan generasi mendatang.</p> <p>Narsum 2: Saya mendukung kebijakan yang ramah lingkungan meskipun kadang butuh waktu lebih lama.</p> <p>Narsum 3: Saya mempertimbangkan keseimbangan antara pembangunan dan lingkungan.</p> <p>Narsum 4: Saya mendorong agar pembangunan tidak merusak alam.</p> <p>Narsum 5: Saya melihat keberlanjutan sebagai bagian penting dari kebijakan.</p> <p>Narsum 6: Saya mencoba memasukkan isu lingkungan dalam pembahasan perda.</p> <p>Narsum 7: Saya berpikir jangka panjang dalam membuat keputusan.</p>

4. Independensi menilai tingkat kemandirian anggota DPRD dalam mengambil keputusan tanpa adanya tekanan, intervensi, atau konflik kepentingan yang dapat mengganggu objektivitas.



Tabel 4.10  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek independensi

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Kepatuhan terhadap kode etik DPRD	Bagaimana Anda menerapkan kode etik dalam kegiatan dan keputusan legislatif?	<p>Narsum 1: Dalam menjalankan tugas, saya selalu berusaha berpegang pada aturan dan tata tertib yang ada di DPRD agar semua keputusan yang saya buat tidak melenceng dari peraturan.</p> <p>Narsum 2: Saya menjaga sikap baik saat rapat maupun saat bertemu masyarakat karena saya sadar bahwa sebagai wakil rakyat, perilaku saya juga menjadi sorotan.</p> <p>Narsum 3: Bagi saya, kode etik itu menjadi pengingat agar saya tetap jujur dan tidak menyalahgunakan kewenangan.</p> <p>Narsum 4: Setiap menghadapi tekanan politik, saya selalu mengingat sumpah jabatan untuk tetap berpegang pada aturan.</p> <p>Narsum 5: Jika ada potensi konflik kepentingan, saya memilih terbuka agar tidak menimbulkan masalah di kemudian hari.</p> <p>Narsum 6: Saya berusaha menjaga nama baik lembaga dengan bersikap profesional, baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>Narsum 7: Semua keputusan saya usahakan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak melanggar etika.</p>
Tanggung jawab sosial	Apa kontribusi Anda dalam menangani isu sosial di	Narsum 1: Saya sering turun langsung ke lapangan untuk

kepada masyarakat	daerah seperti kemiskinan atau pengangguran?	<p>melihat kondisi masyarakat yang membutuhkan sehingga saya bisa memahami masalah mereka secara nyata.</p> <p>Narsum 2: Saya mendorong agar program bantuan sosial bisa benar-benar tepat sasaran dan tidak salah sasaran.</p> <p>Narsum 3: Saya menyuarakan persoalan pengangguran dalam pembahasan kebijakan agar lebih diperhatikan.</p> <p>Narsum 4: Saya ikut terlibat dalam kegiatan sosial yang ada di daerah.</p> <p>Narsum 5: Saya berusaha memperjuangkan anggaran yang berpihak kepada masyarakat kecil.</p> <p>Narsum 6: Saya ikut mengawal program bantuan supaya benar-benar sampai kepada warga yang berhak.</p> <p>Narsum 7: Saya menerima laporan warga dan berusaha mencari solusi bersama pihak terkait.</p>
Peran dalam menjaga keberlanjutan daerah	Sejauh mana Anda mempertimbangkan dampak kebijakan terhadap lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan?	<p>Narsum 1: Saya selalu mempertanyakan apakah kebijakan yang dibuat akan berdampak baik untuk jangka panjang atau tidak.</p> <p>Narsum 2: Saya mendukung kebijakan yang ramah lingkungan meskipun terkadang tidak populer.</p> <p>Narsum 3: Saya mencoba menyeimbangkan antara pembangunan dan kelestarian lingkungan.</p> <p>Narsum 4: Saya mendorong agar setiap kebijakan tidak merusak alam.</p> <p>Narsum 5: Saya menilai isu keberlanjutan sebagai hal</p>

		<p>penting dalam setiap pembahasan kebijakan.</p> <p>Narsum 6: Saya mencoba memasukkan pertimbangan lingkungan dalam pembahasan perda.</p> <p>Narsum 7: Saya berpikir dampak kebijakan harus dirasakan juga oleh generasi mendatang.</p>
--	--	--

5. Kewajaran dan kesetaraan (*fairness*) bertujuan untuk menggali prinsip keadilan dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam memperjuangkan hak masyarakat secara proporsional dan tidak diskriminatif.

Tabel 4.11  
Analisis Deskriptif kompetensi aspek Kewajaran dan kesetaraan

Aspek yang Diukur	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
Pengambilan keputusan tanpa intervensi	Bagaimana Anda menjaga independensi dalam pengambilan keputusan, terutama yang sensitif?	<p>Narsum 1: Saya biasanya mempelajari dulu persoalan secara menyeluruh sebelum mengambil sikap, supaya keputusan saya berdasarkan fakta, bukan tekanan dari pihak luar.</p> <p>Narsum 2: Saya selalu melihat kepentingan masyarakat di atas segalanya, jadi itu yang menjadi pegangan saya dalam mengambil keputusan.</p> <p>Narsum 3: Saya berusaha tidak mudah terpengaruh oleh opini yang belum tentu benar dan lebih mengandalkan data serta masukan dari berbagai pihak.</p> <p>Narsum 4: Dalam keputusan yang sensitif, saya memilih untuk diskusi dengan tim ahli agar lebih objektif.</p> <p>Narsum 5: Saya selalu mempertanyakan apakah keputusan</p>

		<p>ini benar untuk masyarakat atau tidak.</p> <p>Narsum 6: Saya berpegang pada aturan dan regulasi agar tidak mudah diintervensi.</p> <p>Narsum 7: Saya mencoba menjaga jarak dari kepentingan tertentu yang bisa mempengaruhi penilaian saya.</p>
Sikap terhadap tekanan politik atau partai	<p>Pernahkah Anda mengalami tekanan dari partai dalam menjalankan tugas? Bagaimana Anda menyikapinya?</p>	<p>Narsum 1: Tekanan dari partai memang pernah ada, tapi saya berusaha mengimbangnya dengan memperjuangkan apa yang terbaik untuk masyarakat.</p> <p>Narsum 2: Saya mencoba menjelaskan posisi saya ke partai jika kebijakan tersebut lebih baik untuk rakyat.</p> <p>Narsum 3: Kalau terjadi perbedaan, saya lebih memilih berdialog secara baik-baik.</p> <p>Narsum 4: Saya tetap menghormati partai, tapi juga menyampaikan pandangan pribadi dalam rapat.</p> <p>Narsum 5: Saya tidak mau asal mengikuti arahan jika memang tidak sesuai dengan kondisi masyarakat.</p> <p>Narsum 6: Saya berusaha menjaga keseimbangan antara loyalitas partai dan tanggung jawab kepada masyarakat.</p> <p>Narsum 7: Saya mengkomunikasikan perbedaan pandangan secara terbuka.</p>
Konsistensi dalam prinsip	<p>Bagaimana Anda menjaga prinsip dan integritas meskipun terdapat tekanan atau tawaran tertentu?</p>	<p>Narsum 1: Saya mengingat bahwa kepercayaan masyarakat jauh lebih penting daripada kepentingan sesaat.</p> <p>Narsum 2: Saya memilih untuk menolak jika sesuatu itu melanggar aturan.</p> <p>Narsum 3: Saya selalu berpikir panjang sebelum mengambil keputusan.</p> <p>Narsum 4: Saya berpegang pada nilai kejujuran.</p>

		<p>Narsum 5: Saya melihat dampak jangka panjang, bukan hanya keuntungan sesaat.</p> <p>Narsum 6: Saya selalu mengingat sumpah jabatan.</p> <p>Narsum 7: Bagi saya, integritas itu tidak bisa ditawar.</p>
--	--	---

#### 4.4. Reduksi Data

##### 4.4.1. Kompetensi Anggota Dewan

Dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan guna membantu peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Tabel 4.12  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Pengetahuan

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Pemahaman terhadap fungsi legislasi	Pemahaman tugas legislasi, tanggung jawab hukum dan moral, dan fungsi representasi	Anggota DPRD memiliki pemahaman yang kuat bahwa fungsi legislasi bukan sekadar kegiatan formal, tetapi mencakup keterlibatan aktif dalam penyusunan dan pembahasan perda, serta tanggung jawab moral, politik, dan hukum dalam menghasilkan kebijakan yang berpihak kepada masyarakat.
Pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan	Sumber informasi regulasi, keterlibatan bimtek, peran staf dan tenaga ahli	Pengetahuan regulasi tergolong cukup baik, namun masih didominasi oleh ketergantungan pada penjelasan staf, tenaga ahli, dan forum resmi seperti bimtek dan rapat kerja. Upaya mengikuti regulasi juga dilakukan melalui media online dan diskusi internal, meskipun pendalaman mandiri masih perlu ditingkatkan.
Pengetahuan mengenai aspirasi masyarakat	Reses, kunjungan lapangan, pertemuan informal, komunikasi langsung	Anggota DPRD memiliki pengetahuan yang baik tentang kebutuhan masyarakat yang diperoleh melalui reses, kegiatan lapangan, dan komunikasi langsung. Aspirasi masyarakat tidak hanya dihimpun, tetapi juga dibawa dalam forum DPRD sebagai bahan pembahasan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa aspek pengetahuan anggota DPRD terkait tugas dan perannya tergolong baik. Para informan memiliki pemahaman yang kuat terhadap fungsi legislasi sebagai tanggung jawab utama yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup keterlibatan aktif dalam penyusunan, pembahasan, serta penetapan peraturan daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan ketentuan hukum yang berlaku. Pengetahuan mengenai peraturan perundang-undangan diperoleh melalui berbagai sumber seperti bimbingan teknis, rapat kerja, tenaga ahli, dan media online, meskipun sebagian besar informan masih bergantung pada penjelasan staf dalam memahami regulasi secara teknis.

Sementara itu, pemahaman terhadap aspirasi masyarakat tergolong sangat baik karena diperoleh melalui reses, kunjungan lapangan, pertemuan informal, serta komunikasi langsung dengan konstituen, sehingga anggota DPRD memiliki gambaran yang cukup akurat terhadap kondisi dan permasalahan di lapangan. Secara keseluruhan, aspek knowledge telah mendukung pelaksanaan fungsi legislasi dan representasi, meskipun masih diperlukan penguatan dalam literasi regulasi secara mandiri.

Tabel 4.13  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Keterampilan

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Keterampilan komunikasi	Penyampaian informasi langsung, penggunaan	Anggota DPRD memiliki keterampilan komunikasi yang baik dengan masyarakat melalui berbagai cara seperti pertemuan langsung, reses, kegiatan sosial, serta pemanfaatan media sosial.



	media sosial, interaksi dua arah	Informasi disampaikan dengan bahasa sederhana dan memungkinkan terjadinya dialog dua arah sehingga masyarakat lebih mudah memahami kebijakan.
Kemampuan analisis dalam pengambilan keputusan	Penggunaan data, observasi lapangan, pertimbangan dampak	Mayoritas anggota DPRD menunjukkan kemampuan analisis yang cukup baik dengan mempertimbangkan data, masukan masyarakat, diskusi dengan tenaga ahli, serta observasi langsung sebelum mengambil keputusan. Hal ini mencerminkan pengambilan keputusan yang tidak bersifat sepihak, melainkan berbasis informasi.
Keterampilan menyusun dan membahas Rancangan Perda	Keterlibatan aktif, penyampaian aspirasi, keberpihakan kepada masyarakat	Anggota DPRD berperan aktif dalam pembahasan rancangan perda, baik dalam forum rapat maupun komisi, dengan menyampaikan masukan berdasarkan kondisi masyarakat dan aspirasi warga. Peran ini menunjukkan kem

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa aspek pengetahuan anggota DPRD terkait tugas dan perannya tergolong baik. Para informan memiliki pemahaman yang kuat terhadap fungsi legislasi sebagai tanggung jawab utama yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup keterlibatan aktif dalam penyusunan, pembahasan, serta penetapan peraturan daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan ketentuan hukum yang berlaku.

Pengetahuan mengenai peraturan perundang-undangan diperoleh melalui berbagai sumber seperti bimbingan teknis, rapat kerja, tenaga ahli, dan media online, meskipun sebagian besar informan masih bergantung pada penjelasan staf dalam memahami regulasi secara teknis. Sementara itu, pemahaman terhadap aspirasi masyarakat tergolong sangat baik karena diperoleh melalui reses, kunjungan lapangan, pertemuan informal, serta

komunikasi langsung dengan konstituen, sehingga anggota DPRD memiliki gambaran yang cukup akurat terhadap kondisi dan permasalahan di lapangan. Secara keseluruhan, aspek knowledge telah mendukung pelaksanaan fungsi legislasi dan representasi, meskipun masih diperlukan penguatan dalam literasi regulasi secara mandiri.

Tabel 4.14  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Sikap

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Komitmen terhadap kepentingan publik	Skala prioritas kepentingan, orientasi pelayanan	Para anggota DPRD menunjukkan komitmen yang sangat kuat dalam menomorsatukan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi maupun partai, dengan kesadaran bahwa jabatan yang diemban adalah amanah dari rakyat.
Respons terhadap kritik atau masukan masyarakat	Keterbukaan, sikap evaluatif, kemauan mendengar	Sikap terhadap kritik tergolong sangat baik, ditunjukkan dengan keterbukaan, kesiapan menerima masukan, dan menjadikan kritik sebagai bahan evaluasi dalam memperbaiki kebijakan.
Etika dan integritas	Kepatuhan pada aturan, kejujuran, konsistensi moral	Anggota DPRD menunjukkan etika dan integritas yang baik dengan berpegang pada prinsip kejujuran, mematuhi aturan, serta menghindari kepentingan sesaat walaupun berada dalam tekanan politik.
Kepedulian terhadap isu sosial di daerah	Keaktifan lapangan, pengawalan anggaran, advokasi	Tingkat kepedulian terhadap isu sosial tergolong tinggi, tercermin dari keterlibatan langsung dalam kegiatan masyarakat, pengawalan anggaran, serta pengusulan dan pendampingan program-program sosial.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sikap anggota DPRD menunjukkan orientasi yang kuat pada kepentingan publik. Para informan secara konsisten menempatkan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi maupun partai, serta memandang jabatan sebagai

amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab moral. Respons terhadap kritik masyarakat juga tergolong sangat baik, ditunjukkan dengan keterbukaan, kemauan mendengarkan, dan menjadikan kritik sebagai sarana evaluasi kebijakan.

Dari sisi etika dan integritas, anggota DPRD menunjukkan komitmen terhadap kejujuran, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi moral dalam menghadapi tekanan politik. Selain itu, kepedulian terhadap isu sosial di daerah tergolong tinggi, terlihat dari keterlibatan langsung dalam kegiatan masyarakat, pengawalan anggaran, pengusulan program sosial, serta pendampingan kepada warga. Secara keseluruhan, aspek sikap mencerminkan karakter representatif, etis, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Tabel 4.15  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator motif diri

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Motivasi Diri dan Keterlibatan	Dorongan perubahan, kepedulian sosial, orientasi pelayanan	Anggota DPRD terdorong oleh motivasi intrinsik yang kuat berupa keinginan membawa perubahan, memperjuangkan aspirasi masyarakat, serta meningkatkan kesejahteraan daerah, bukan semata-mata karena kepentingan jabatan.
Motivasi Diri dan Ketahanan	Ketahanan mental, makna pengabdian, sikap terhadap tantangan	Para anggota DPRD menunjukkan ketahanan motivasi yang baik dengan memaknai tantangan sebagai proses pembelajaran, mempertahankan tujuan pengabdian, serta memperoleh penguatan dari interaksi dengan masyarakat dan sesama rekan.
Kesesuaian Tujuan Pribadi dan Profesional	Kepuasan kerja, makna peran,	Terdapat kesesuaian yang tinggi antara tujuan hidup pribadi dengan peran sebagai anggota DPRD, di mana pekerjaan dipandang

	keselarasan nilai	sebagai panggilan hidup dan sarana untuk memberi dampak nyata bagi masyarakat.
--	-------------------	--

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa motif diri anggota DPRD didominasi oleh motivasi intrinsik yang kuat, terutama dorongan untuk berkontribusi pada perbaikan kondisi masyarakat dan pembangunan daerah. Keterlibatan mereka dalam dunia legislatif umumnya dipicu oleh keinginan untuk membawa perubahan, menjadi jembatan aspirasi masyarakat, serta meningkatkan kesejahteraan publik, bukan semata-mata untuk kepentingan jabatan. Dalam menghadapi tantangan dan tekanan, para informan menunjukkan ketahanan motivasional yang baik dengan menjaga komitmen terhadap tujuan awal, memaknai hambatan sebagai proses pembelajaran, serta memperoleh penguatan melalui interaksi langsung dengan masyarakat dan dukungan sesama rekan DPRD.

Selain itu, terdapat tingkat kesesuaian yang tinggi antara tujuan pribadi dan peran profesional, di mana para anggota merasa pekerjaan di DPRD sejalan dengan nilai hidup mereka dan memberikan kepuasan batin. Secara keseluruhan, aspek motif diri mencerminkan orientasi pengabdian, konsistensi komitmen, dan kesadaran peran sebagai pelayan publik.

Tabel 4.16  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator motif diri

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Konsep Diri dan Peran	Persepsi diri, kekuatan personal,	Anggota DPRD memandang diri sebagai wakil rakyat, pelayan masyarakat, dan bagian dari solusi daerah, dengan kekuatan utama pada

	orientasi pelayanan	komunikasi, integritas, kepedulian, relasi sosial, serta komitmen terhadap tanggung jawab.
Tantangan dan Pengelolaan Hambatan	Jenis tantangan, strategi adaptasi, pengelolaan konflik	Tantangan utama meliputi keterbatasan anggaran, tekanan politik, perbedaan kepentingan, keterbatasan waktu, dan rendahnya pemahaman masyarakat, yang dihadapi melalui penetapan prioritas, musyawarah, kedisiplinan, dan komunikasi aktif.
Definisi Kesuksesan dan Pencapaian	Ukuran keberhasilan, orientasi hasil, kepuasan publik	Kesuksesan dipahami sebagai keberhasilan menghadirkan manfaat nyata bagi masyarakat, terpenuhinya janji politik, tersalurkannya aspirasi, serta munculnya dampak positif bagi daerah.
Pengembangan Diri dan Profesionalisme	Upaya belajar, peningkatan kapasitas, refleksi diri	Anggota DPRD menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri melalui pelatihan, diskusi dengan tenaga ahli, mengikuti seminar, membaca regulasi, serta evaluasi diri secara berkala.
Nilai atau Prinsip Pribadi	Nilai moral, etika, konsistensi, integritas	Nilai utama yang dipegang adalah kejujuran, amanah, tanggung jawab, keadilan, etika, dan konsistensi, yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan menjaga kepercayaan publik.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa nilai personal anggota DPRD mencerminkan orientasi pelayanan publik yang kuat. Para informan memandang diri mereka sebagai wakil rakyat, pelayan masyarakat, serta bagian dari solusi bagi permasalahan daerah, dengan kekuatan utama pada komunikasi, kepedulian, integritas, dan tanggung jawab. Berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran, tekanan politik, perbedaan kepentingan, dan keterbatasan waktu dihadapi melalui penetapan prioritas, musyawarah, komunikasi aktif, dan disiplin kerja. Kesuksesan



dalam peran legislatif dimaknai sebagai keberhasilan membawa manfaat nyata, memperjuangkan aspirasi, menepati janji politik, dan menciptakan perubahan positif di daerah. Selain itu, para anggota DPRD menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri melalui pelatihan, diskusi, dan evaluasi diri, serta menjunjung nilai-nilai kejujuran, amanah, keadilan, etika, dan tanggung jawab sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, aspek Personal Value mencerminkan karakter representatif, profesional, dan berorientasi pada kepentingan publik.

#### 4.4.2. *Good Corporate Governance*

Dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan guna membantu peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Tabel 4.17  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Transparansi

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Keterbukaan informasi publik	Media komunikasi, aksesibilitas informasi, kejelasan bahasa	Anggota DPRD menunjukkan keterbukaan yang baik dalam menyampaikan informasi melalui pertemuan warga, reses, media sosial, kerja sama dengan perangkat desa, serta website DPRD, dengan upaya menyederhanakan bahasa agar mudah dipahami masyarakat.
Penyampaian hasil rapat dan kebijakan	Intensitas penyampaian, keterbukaan, kejelasan substansi	Para anggota DPRD secara aktif menyampaikan hasil rapat dan kebijakan penting kepada masyarakat, baik secara langsung maupun melalui media sosial, serta bersikap terbuka dalam menjawab pertanyaan publik terkait keputusan legislatif.
Keterlibatan publik dalam proses legislasi	Partisipasi masyarakat, penyerapan	Anggota DPRD melibatkan masyarakat dalam proses legislasi melalui reses, forum diskusi, konsultasi tokoh



	aspirasi, konsultasi publik	masyarakat, serta sosialisasi sebelum penetapan perda untuk memastikan kebijakan sesuai dengan kebutuhan publik.
--	-----------------------------	--

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tingkat transparansi dan partisipasi publik yang dilakukan oleh anggota DPRD tergolong baik. Para informan secara aktif membuka akses informasi melalui berbagai saluran seperti pertemuan warga, reses, media sosial, kerja sama dengan perangkat desa, serta media online resmi DPRD dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Hasil rapat dan keputusan legislatif juga disampaikan kepada masyarakat secara terbuka, baik secara langsung maupun melalui media sosial, serta disertai dengan kesediaan untuk menjawab pertanyaan publik.

Selain itu, keterlibatan masyarakat dalam proses legislasi dilakukan melalui penyerapan aspirasi saat reses, forum diskusi, konsultasi dengan tokoh masyarakat, dan sosialisasi rancangan peraturan daerah sebelum pengesahan. Secara keseluruhan, praktik ini menunjukkan adanya komitmen anggota DPRD terhadap prinsip keterbukaan informasi dan pentingnya partisipasi masyarakat dalam pembentukan kebijakan daerah.

Tabel 4.18  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Akuntabilitas

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Pertanggungjawaban kegiatan dan anggaran	Kelengkapan laporan, kepatuhan prosedur, transparansi	Anggota DPRD menunjukkan tingkat pertanggungjawaban yang baik dengan menyusun laporan kegiatan lengkap, melampirkan bukti penggunaan anggaran, serta

		mematuhi prosedur administrasi sekretariat DPRD.
Pelaporan kegiatan secara periodik	Frekuensi pelaporan, keterbukaan publik, media laporan	Para anggota DPRD relatif rutin melaporkan kegiatan baik kepada masyarakat maupun lembaga internal DPRD melalui pertemuan warga, media sosial, dan mekanisme formal.
Evaluasi dan perbaikan diri	Refleksi diri, penerimaan kritik, upaya perbaikan	Anggota DPRD menunjukkan sikap evaluatif yang baik dengan membuka diri terhadap kritik, berdiskusi dengan rekan kerja, serta melakukan refleksi untuk memperbaiki kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas anggota DPRD tergolong baik. Para informan menunjukkan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran dengan menyusun laporan kegiatan yang dilengkapi bukti administrasi, mematuhi prosedur sekretariat DPRD, serta siap diaudit apabila diperlukan. Pelaporan kegiatan juga dilakukan secara berkala kepada masyarakat maupun melalui mekanisme internal lembaga, baik melalui pertemuan langsung, media sosial, maupun jalur formal. Selain itu, anggota DPRD bersikap evaluatif terhadap kinerja pribadi dengan menerima kritik, melakukan refleksi, berdiskusi dengan rekan kerja, serta berupaya memperbaiki kelemahan. Secara keseluruhan, praktik ini mencerminkan komitmen terhadap prinsip transparansi, pertanggungjawaban, dan perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas sebagai wakil rakyat.

Tabel 4.19  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator *Responsibility*

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
-------------------	-----------------	------------

Kepatuhan terhadap kode etik DPRD	Kepatuhan aturan, profesionalisme, kejujuran	Anggota DPRD menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap kode etik dengan menjaga perilaku, bersikap profesional, menghindari konflik kepentingan, serta berpegang pada sumpah jabatan dalam setiap keputusan.
Tanggung jawab sosial kepada masyarakat	Kepedulian sosial, advokasi kebijakan, kehadiran lapangan	Anggota DPRD aktif menunjukkan tanggung jawab sosial melalui kunjungan lapangan, pengawalan program bantuan, advokasi kebijakan pro-rakyat, serta pencarian solusi terhadap permasalahan sosial.
Peran dalam menjaga keberlanjutan daerah	Kesadaran lingkungan, orientasi jangka panjang	Anggota DPRD mempertimbangkan dampak jangka panjang kebijakan dengan mendukung pembangunan berkelanjutan, kebijakan ramah lingkungan, dan pelestarian alam.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa anggota DPRD menunjukkan tingkat etika dan tanggung jawab sosial yang baik dalam menjalankan perannya. Para informan mematuhi kode etik DPRD dengan menjaga sikap profesional, menjunjung kejujuran, menghindari konflik kepentingan, serta berpegang pada sumpah jabatan dalam setiap pengambilan keputusan. Dalam aspek tanggung jawab sosial, anggota DPRD aktif terlibat dalam menangani isu-isu sosial melalui kunjungan lapangan, pengawalan program bantuan, serta advokasi kebijakan yang berpihak kepada masyarakat kecil.

Selain itu, terdapat kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya keberlanjutan daerah, di mana kebijakan yang dibahas tidak hanya berorientasi pada kepentingan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan kelestarian lingkungan dan dampaknya bagi generasi

mendatang. Secara keseluruhan, aspek ini mencerminkan komitmen anggota DPRD terhadap integritas, kepedulian publik, dan pembangunan berkelanjutan.

Tabel 4.20  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Independensi

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Pengambilan keputusan tanpa intervensi	Kemandirian sikap, objektivitas, profesionalisme	Anggota DPRD pada umumnya berupaya menjaga independensi dengan mengambil keputusan berdasarkan kepentingan masyarakat dan ketentuan hukum, bukan atas dasar tekanan atau kepentingan pihak tertentu.
Sikap terhadap tekanan politik/partai	Ketegasan sikap, loyalitas kritis, kemampuan negosiasi	Para anggota DPRD menyadari adanya tekanan politik, namun berupaya menyikapinya secara profesional dengan tetap memprioritaskan kepentingan publik dibanding kepentingan partai.
Konsistensi dalam prinsip	Keteguhan nilai, integritas personal, komitmen	Anggota DPRD menunjukkan upaya menjaga konsistensi terhadap prinsip moral dan integritas, dengan menolak intervensi yang berpotensi melanggar etika dan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tingkat independensi anggota DPRD tergolong baik. Para informan berupaya menjaga kemandirian dalam pengambilan keputusan, khususnya pada isu-isu sensitif, dengan tetap berpegang pada kepentingan masyarakat dan ketentuan hukum yang berlaku. Meskipun tekanan politik atau kepentingan partai diakui sebagai realitas dalam praktik legislatif, para anggota DPRD

menunjukkan sikap profesional dengan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan kelompok.

Selain itu, konsistensi dalam prinsip dan integritas juga terlihat dari upaya menolak intervensi yang berpotensi melanggar etika dan hukum. Secara keseluruhan, aspek independensi mencerminkan komitmen anggota DPRD untuk menjalankan fungsi legislatif secara objektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Tabel 4.21  
Kesimpulan Hasil Wawancara Indikator Fairness

Aspek yang Diukur	Indikator Utama	Kesimpulan
Perlakuan adil terhadap masyarakat	Non-diskriminasi, kesetaraan layanan, objektivitas	Anggota DPRD pada umumnya menanggapi aspirasi masyarakat secara setara tanpa membedakan latar belakang sosial, politik, atau ekonomi.
Keadilan dalam pembagian program atau bantuan	Transparansi kriteria, prioritas kebutuhan, akuntabilitas	Penentuan penerima bantuan didasarkan pada urgensi kebutuhan, skala prioritas, dan kriteria yang jelas, bukan atas dasar kepentingan pribadi atau kelompok.
Kepedulian terhadap kelompok rentan	Inklusivitas kebijakan, keberpihakan sosial	Anggota DPRD menunjukkan kepedulian terhadap kelompok rentan melalui dukungan kebijakan dan program yang berpihak, serta advokasi bagi masyarakat kurang mampu.

Anggota DPRD secara umum menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan kesetaraan dalam menjalankan tugas, dengan memperlakukan masyarakat secara adil tanpa diskriminasi, menetapkan penerima bantuan berdasarkan kebutuhan dan prioritas yang objektif, serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok rentan seperti masyarakat miskin dan

penyandang disabilitas. Hal ini mencerminkan orientasi pada keadilan sosial dan keberpihakan terhadap kelompok yang membutuhkan.

#### 4.5. Penyajian Data

Setelah melakukan tahap reduksi data maka langkah selanjutnya yaitu penyajian data. Penyajian data digunakan untuk membantu peneliti dalam mengolah dan menyusun hasil penelitian. Berikut adalah beberapa data yang didapat oleh peneliti melalui wawancara yang dilakukan oleh beberapa informan adalah sebagai berikut :

##### 4.5.1. Kompetensi Anggota DPRD Kudus

Berdasarkan hasil wawancara terhadap anggota DPRD, kompetensi yang dimiliki oleh informan dianalisis melalui lima aspek utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), tanggung jawab, sikap (*attitude*), motif diri, dan nilai personal (*personal value*). Kelima aspek tersebut digunakan untuk menggambarkan kapasitas individu anggota DPRD dalam menjalankan fungsi legislasi, representasi, dan pengawasan.

##### 1. Pengetahuan (Knowledge).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa aspek pengetahuan anggota DPRD terkait tugas dan perannya tergolong baik. Para informan memiliki pemahaman yang kuat terhadap fungsi legislasi sebagai tanggung jawab utama yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup keterlibatan aktif dalam penyusunan, pembahasan, serta penetapan peraturan daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan ketentuan hukum yang berlaku. Pengetahuan mengenai



peraturan perundang-undangan diperoleh melalui berbagai sumber seperti bimbingan teknis, rapat kerja, tenaga ahli, dan media online, meskipun sebagian besar informan masih bergantung pada penjelasan staf dalam memahami regulasi secara teknis. Sementara itu, pemahaman terhadap aspirasi masyarakat tergolong sangat baik karena diperoleh melalui reses, kunjungan lapangan, pertemuan informal, serta komunikasi langsung dengan konstituen, sehingga anggota DPRD memiliki gambaran yang cukup akurat terhadap kondisi dan permasalahan di lapangan. Secara keseluruhan, aspek pengetahuan telah mendukung pelaksanaan fungsi legislasi dan representasi, meskipun masih diperlukan penguatan dalam literasi regulasi secara mandiri.

## 2. Tanggung Jawab.

Berdasarkan hasil wawancara, anggota DPRD menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Para informan memahami bahwa fungsi legislasi merupakan amanah publik yang harus dijalankan secara serius dan profesional, tidak hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memastikan setiap kebijakan yang dihasilkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, anggota DPRD berupaya mempertanggungjawabkan keputusan dan tindakan mereka kepada publik melalui keterbukaan informasi, pelibatan masyarakat, serta kepatuhan terhadap regulasi dan prosedur kelembagaan. Aspek

tanggung jawab ini tercermin dalam keseriusan menghadiri kegiatan legislatif, keaktifan dalam pembahasan kebijakan, serta komitmen dalam mengawal aspirasi masyarakat hingga masuk dalam agenda pembahasan DPRD.

### 3. Sikap (Attitude).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sikap anggota DPRD menunjukkan orientasi yang kuat pada kepentingan publik. Para informan secara konsisten menempatkan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi maupun partai, serta memandang jabatan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab moral. Respons terhadap kritik masyarakat tergolong sangat baik, ditunjukkan dengan keterbukaan, kemauan mendengarkan, dan menjadikan kritik sebagai sarana evaluasi kebijakan. Dari sisi etika dan integritas, anggota DPRD menunjukkan komitmen terhadap kejujuran, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi moral dalam menghadapi tekanan politik. Selain itu, kepedulian terhadap isu sosial di daerah tergolong tinggi, terlihat dari keterlibatan langsung dalam kegiatan masyarakat, pengawalan anggaran, pengusulan program sosial, serta pendampingan kepada warga. Secara keseluruhan, aspek sikap mencerminkan karakter representatif, etis, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

### 4. Motif Diri.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa motif diri anggota DPRD didominasi oleh motivasi intrinsik yang kuat, terutama

dorongan untuk berkontribusi pada perbaikan kondisi masyarakat dan pembangunan daerah. Keterlibatan mereka dalam dunia legislatif umumnya dipicu oleh keinginan untuk membawa perubahan, menjadi jembatan aspirasi masyarakat, serta meningkatkan kesejahteraan publik, bukan semata-mata untuk kepentingan jabatan. Dalam menghadapi tantangan dan tekanan, para informan menunjukkan ketahanan motivasional yang baik dengan menjaga komitmen terhadap tujuan awal, memaknai hambatan sebagai proses pembelajaran, serta memperoleh penguatan melalui interaksi langsung dengan masyarakat dan dukungan sesama rekan DPRD. Selain itu, terdapat tingkat kesesuaian yang tinggi antara tujuan pribadi dan peran profesional, di mana para anggota merasa pekerjaan di DPRD sejalan dengan nilai hidup mereka dan memberikan kepuasan batin. Secara keseluruhan, aspek motif diri mencerminkan orientasi pengabdian, konsistensi komitmen, dan kesadaran peran sebagai pelayan publik.

#### 5. Personal Value.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa nilai personal anggota DPRD mencerminkan orientasi pelayanan publik yang kuat. Para informan memandang diri mereka sebagai wakil rakyat, pelayan masyarakat, serta bagian dari solusi bagi permasalahan daerah, dengan kekuatan utama pada komunikasi, kepedulian, integritas, dan tanggung jawab. Berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran, tekanan politik, perbedaan kepentingan, dan keterbatasan waktu dihadapi

melalui penetapan prioritas, musyawarah, komunikasi aktif, dan disiplin kerja. Kesuksesan dalam peran legislatif dimaknai sebagai keberhasilan membawa manfaat nyata, memperjuangkan aspirasi, menepati janji politik, dan menciptakan perubahan positif di daerah. Selain itu, para anggota DPRD menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri melalui pelatihan, diskusi, dan evaluasi diri, serta menjunjung nilai-nilai kejujuran, amanah, keadilan, etika, dan tanggung jawab sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, aspek personal value mencerminkan karakter representatif, profesional, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Tabel 4.22  
Sajian Data Penelitian Terkait Kompetensi

Aspek Kompetensi	Hasil Wawancara	Kesimpulan
Pengetahuan (Knowledge)	Informan memahami fungsi legislasi, memperoleh informasi regulasi dari bimtek, rapat, tenaga ahli, dan media online, serta aktif menghimpun aspirasi melalui reses dan kunjungan lapangan.	Pengetahuan anggota DPRD tergolong baik dan mendukung pelaksanaan fungsi legislasi dan representasi, namun masih perlu penguatan literasi regulasi secara mandiri.
Tanggung Jawab	Informan memahami tugas sebagai amanah publik dan menjalankan fungsi legislasi dengan keterlibatan aktif, pertanggungjawaban kepada publik, dan kepatuhan prosedur.	Anggota DPRD memiliki tingkat tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi secara profesional.
Sikap (Attitude)	Informan mengutamakan kepentingan publik, terbuka terhadap kritik, menjunjung etika dan integritas, serta aktif dalam kegiatan sosial.	Sikap anggota DPRD mencerminkan karakter etis, responsif, dan representatif.
Motif Diri	Dorongan utama adalah pengabdian, keinginan membawa perubahan, dan kesejahteraan	Motif diri didominasi motivasi intrinsik dan orientasi pelayanan publik.

	masyarakat, disertai ketahanan menghadapi tekanan.	
Personal Value	Nilai kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab dijadikan pedoman, disertai upaya pengembangan diri berkelanjutan.	Nilai personal mencerminkan profesionalisme dan orientasi kepentingan publik.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa anggota DPRD menunjukkan kapasitas yang baik dalam menjalankan perannya sebagai wakil rakyat dan pembentuk kebijakan daerah. Dari aspek pengetahuan (knowledge), para anggota memiliki pemahaman yang kuat terhadap fungsi legislasi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat, meskipun masih diperlukan penguatan literasi hukum secara mandiri. Dari sisi sikap (attitude), terlihat komitmen yang tinggi terhadap kepentingan publik, keterbukaan terhadap kritik, serta integritas dalam menjalankan tugas.

Aspek motif diri menunjukkan bahwa keterlibatan anggota DPRD lebih didorong oleh motivasi intrinsik berupa keinginan untuk berkontribusi bagi masyarakat dan pembangunan daerah, disertai dengan ketahanan dalam menghadapi tekanan dan tantangan. Sementara itu, aspek personal value menunjukkan orientasi pelayanan publik yang kuat, dengan nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kepedulian sosial sebagai landasan dalam bertindak. Secara keseluruhan, keempat aspek tersebut saling menguatkan dan mencerminkan karakter anggota DPRD yang profesional, beretika, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat dalam pelaksanaan fungsi legislasi dan representasi publik.

#### 4.5.2. *Good Corporate Governance*

Tabel 4.23  
Sajian Data Penelitian Terkait *Good Corporate Governance*

<b>Prinsip GCG</b>	<b>Hasil Wawancara</b>	<b>Kesimpulan</b>
Transparansi dan Partisipasi Publik	Informasi disampaikan melalui reses, pertemuan warga, media sosial, website, dan kerja sama dengan perangkat desa. Masyarakat dilibatkan dalam pembahasan perda melalui forum diskusi dan konsultasi publik.	Penerapan transparansi dan partisipasi publik tergolong baik dan menunjukkan keterbukaan informasi serta keterlibatan masyarakat dalam proses legislasi.
Akuntabilitas	Penggunaan anggaran dilaporkan secara administratif, kegiatan dilaporkan secara berkala, dan terdapat kesiapan diaudit.	Akuntabilitas anggota DPRD tergolong baik dan mencerminkan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan dan anggaran.
Etika dan Tanggung Jawab Sosial	Kepatuhan terhadap kode etik, kejujuran, pengawalan bantuan sosial, advokasi kebijakan pro-rakyat, dan kepedulian lingkungan.	Anggota DPRD menunjukkan etika kerja yang baik dan tanggung jawab sosial yang tinggi.
Independensi	Pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan publik dan hukum meskipun ada tekanan politik.	Independensi anggota DPRD tergolong baik dan mencerminkan objektivitas dalam pengambilan keputusan.
Keadilan dan Kesenjangan	Perlakuan adil, bantuan berbasis kebutuhan, dan perhatian terhadap kelompok rentan.	Prinsip keadilan sosial diterapkan secara konsisten oleh anggota DPRD.

Berdasarkan hasil wawancara, penerapan prinsip transparansi dan partisipasi publik oleh anggota DPRD tergolong baik. Para informan secara aktif membuka akses informasi kepada masyarakat melalui berbagai media seperti pertemuan warga, kegiatan reses, media sosial, kerja sama dengan perangkat desa, serta pemanfaatan media online resmi DPRD dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami.



Hasil rapat dan keputusan legislatif disampaikan secara terbuka, baik melalui komunikasi langsung maupun media sosial, serta disertai dengan kesediaan untuk menjawab pertanyaan masyarakat. Selain itu, masyarakat juga dilibatkan dalam proses legislasi melalui penyerapan aspirasi, forum diskusi, konsultasi dengan tokoh masyarakat, serta sosialisasi rancangan peraturan daerah sebelum pengesahan, sehingga mencerminkan komitmen terhadap keterbukaan informasi dan partisipasi publik.

Dari sisi akuntabilitas, anggota DPRD menunjukkan tingkat pertanggungjawaban yang baik dalam penggunaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan. Para informan menyusun laporan kegiatan yang disertai bukti administrasi, mematuhi prosedur yang ditetapkan sekretariat DPRD, serta siap diperiksa apabila dilakukan audit. Pelaporan kegiatan dilakukan secara berkala kepada masyarakat dan melalui mekanisme internal lembaga baik melalui pertemuan langsung, media sosial, maupun jalur formal. Selain itu, anggota DPRD juga bersikap evaluatif terhadap kinerjanya dengan menerima kritik, melakukan refleksi diri, berdiskusi dengan rekan kerja, serta berupaya melakukan perbaikan berkelanjutan dalam menjalankan tugas legislatif.

Pada aspek etika dan tanggung jawab sosial, hasil wawancara menunjukkan bahwa anggota DPRD menjalankan tugasnya dengan menjunjung kode etik dan nilai moral yang tinggi. Para informan menjaga sikap profesional, menjunjung kejujuran, menghindari konflik kepentingan, dan berpegang pada sumpah jabatan dalam setiap pengambilan keputusan.

Di sisi tanggung jawab sosial, anggota DPRD aktif menangani isu-isu sosial seperti kemiskinan dan pengangguran melalui kunjungan lapangan, pengawalan program bantuan, serta advokasi kebijakan yang berpihak kepada masyarakat kecil. Selain itu, terdapat perhatian terhadap keberlanjutan daerah dengan mempertimbangkan dampak lingkungan dan pembangunan jangka panjang dalam setiap pembahasan kebijakan.

Terkait aspek independensi, para anggota DPRD berupaya menjaga kemandirian dalam pengambilan keputusan, khususnya pada isu-isu strategis dan sensitif. Meskipun tekanan politik dan kepentingan partai diakui sebagai bagian dari dinamika politik, para informan menunjukkan sikap profesional dengan mengedepankan kepentingan publik dan kepatuhan terhadap hukum. Konsistensi dalam prinsip dan integritas juga terlihat dari penolakan terhadap intervensi yang berpotensi melanggar aturan dan etika, sehingga fungsi legislasi dijalankan secara objektif dan bertanggung jawab.

Dalam aspek keadilan dan kesetaraan, anggota DPRD menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perlakuan adil dalam melayani masyarakat. Para informan menyatakan tidak melakukan diskriminasi dalam menanggapi aspirasi masyarakat dan menetapkan penerima bantuan atau program berdasarkan kebutuhan serta skala prioritas yang objektif. Selain itu, terdapat kepedulian terhadap kelompok rentan seperti masyarakat miskin dan penyandang disabilitas melalui dukungan kebijakan dan advokasi program sosial. Hal ini mencerminkan orientasi anggota DPRD

terhadap keadilan sosial dan keberpihakan kepada kelompok yang membutuhkan.

Dapat disimpulkan bahwa anggota DPRD telah menerapkan prinsip-prinsip GCG dengan cukup baik. Pada aspek transparansi dan partisipasi publik, anggota DPRD secara aktif membuka akses informasi kepada masyarakat melalui berbagai media dan melibatkan warga dalam proses legislasi. Dari sisi akuntabilitas, penggunaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan dilaporkan secara administratif dan terbuka serta disertai kesiapan diaudit. Dalam aspek etika dan tanggung jawab sosial, terlihat kepatuhan terhadap kode etik, kejujuran dalam bertugas, serta kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan. Pada aspek independensi, anggota DPRD berupaya mengambil keputusan secara objektif meskipun dihadapkan pada tekanan politik. Sementara itu, aspek keadilan dan kesetaraan ditunjukkan melalui perlakuan yang adil kepada masyarakat, pembagian bantuan berbasis kebutuhan, serta perhatian khusus kepada kelompok rentan. Secara keseluruhan, penerapan prinsip Good Corporate Governance oleh anggota DPRD menunjukkan komitmen terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan publik.

#### **4.6. Analisis SWOT**

Pada bagian ini disajikan hasil analisis terhadap lingkungan eksternal dan internal pada DPRD Kudus. Selanjutnya dilakukan perumusan strategi terkait

peningkatan kompetensi anggota DPRD Kudus. Penentuan strategi dalam hal ini dilakukan dengan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan organisasi (Hernawan, dkk, 2020).

#### **4.6.1. Identifikasi Lingkungan Internal dan Eksternal**

Lingkungan internal membahas tentang kekuatan dan kelemahan kompetensi Anggota DPRD Kudus. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diperoleh diidentifikasi mengenai faktor internal yang terdiri dari kekuatan (S) dan kelemahan (W) , serta faktor dari eksternal yang terdiri dari peluang (O) dan ancaman (T).

##### **1. Faktor Internal**

Faktor internal organisasi dalam analisis SWOT adalah Kekuatan (*Strengths*) dan Kelemahan (*Weaknesses*), yang berasal dari dalam organisasi dan dapat dikendalikan. Kekuatan adalah hal-hal positif yang membuat organisasi unggul, seperti sumber daya manusia atau keahlian khusus, sementara kelemahan adalah faktor internal yang menghambat kinerja, misalnya kekurangan modal atau keterampilan.

a. Kekuatan / Strengths (S)

- 1) Anggota DPRD memiliki motivasi intrinsik tinggi untuk melayani masyarakat.
- 2) Tersedia tenaga ahli dan staf pendukung sebagai sumber pembelajaran.
- 3) Adanya program rutin seperti bimtek, seminar, dan sosialisasi regulasi.
- 4) Kesadaran etika dan tanggung jawab publik tergolong baik.

b. Kelemahan / Weakneses (W)

- 1) Ketergantungan pada staf dalam memahami substansi regulasi.
- 2) Keterbatasan waktu mengikuti pelatihan akibat padatnya agenda kerja.
- 3) Program pengembangan belum terstruktur dan berjenjang.
- 4) Perbedaan latar belakang pendidikan menyebabkan kesenjangan kompetensi.
- 5) Evaluasi dampak pelatihan belum sistematis.

## 2. Faktor Eksternal

Lingkungan eksternal mengarah pada faktor peluang dan ancaman. Peluang dapat mengarahkan kegiatan organisasi sedangkan ancaman, menghambat pergerakan organisasi. Faktor eksternal yang dibahas dalam penelitian ini adalah lingkungan mikro dan lingkungan makro.

a. Peluang / *Opportunity* (O)

- 1) Dukungan pemerintah pusat terhadap peningkatan kapasitas legislatif.
- 2) Tersedianya platform digital untuk pembelajaran daring.
- 3) Kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga pelatihan.
- 4) Tuntutan masyarakat terhadap DPRD yang profesional semakin tinggi.

b. Ancaman / *Threats* (T)

- 1) Dinamika politik yang dapat memengaruhi konsistensi program.
- 2) Keterbatasan anggaran pendidikan dan pelatihan.
- 3) Perubahan regulasi yang cepat.
- 4) Risiko politisasi program pengembangan kompetensi.

**4.6.2. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal**

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus, diperlukan perumusan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan agar peningkatan kapasitas sumber daya manusia legislatif dapat berjalan secara efektif. Pengembangan kompetensi tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga harus terintegrasi dengan kebutuhan aktual fungsi legislasi dan representasi. Oleh karena itu, analisis SWOT digunakan sebagai dasar untuk menyusun strategi kebijakan melalui



pendekatan matriks SO–WO–ST–WT, sehingga dapat dirumuskan langkah-langkah strategis yang memaksimalkan kekuatan internal, memanfaatkan peluang eksternal, meminimalkan kelemahan, dan mengantisipasi ancaman yang mungkin timbul dalam implementasinya.

Tabel 4.24  
Tabel Strategi SO–WO–ST–WT

Strategi	Rumusan Strategi
SO ( <i>Strength–Opportunity</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoptimalkan motivasi intrinsik anggota DPRD dengan menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga pelatihan untuk peningkatan kompetensi legislasi</li> <li>2. Memanfaatkan dukungan pemerintah pusat dan platform digital untuk memperluas akses pelatihan daring.</li> <li>3. Mengintegrasikan tenaga ahli sebagai mentor dalam program pengembangan berbasis praktik lapangan.</li> </ol>
WO ( <i>Weakness–Opportunity</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengurangi ketergantungan pada staf dengan menyediakan pelatihan literasi hukum mandiri berbasis digital.</li> <li>2. Menyusun kurikulum pelatihan berjenjang sesuai latar belakang pendidikan.</li> <li>3. Memanfaatkan pelatihan daring untuk mengatasi keterbatasan waktu anggota DPRD.</li> </ol>
ST ( <i>Strength–Threat</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperkuat nilai integritas untuk merespons politisasi program pengembangan.</li> <li>2. Mengoptimalkan peran mentor internal untuk mengantisipasi perubahan regulasi yang cepat.</li> <li>3. Mendorong komitmen pimpinan DPRD dalam menjaga keberlanjutan program meskipun terjadi dinamika politik.</li> </ol>
WT ( <i>Weakness–Threat</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan standar minimum kompetensi bagi setiap anggota DPRD.</li> <li>2. Mengembangkan sistem evaluasi kinerja pasca pelatihan.</li> <li>3. Menyusun regulasi internal untuk menjamin kesinambungan pengembangan kompetensi.</li> </ol>

Berdasarkan strategi yang dirumuskan melalui matriks SO–WO–ST–WT, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus perlu dilakukan secara terencana, terstruktur, dan berkelanjutan. Optimalisasi kekuatan internal melalui motivasi intrinsik,

dukungan tenaga ahli, dan komitmen kelembagaan perlu dipadukan dengan peluang eksternal seperti kerja sama institusional dan pemanfaatan teknologi pembelajaran. Di sisi lain, kelemahan berupa keterbatasan waktu, kesenjangan kompetensi, dan ketergantungan pada staf harus diatasi melalui program pelatihan berjenjang dan sistem evaluasi yang sistematis.

Selain itu, ancaman dinamika politik dan keterbatasan anggaran perlu diantisipasi dengan kebijakan internal yang menjamin kesinambungan program. Dengan implementasi strategi yang tepat, peningkatan kompetensi anggota DPRD diharapkan dapat memperkuat efektivitas fungsi legislasi dan representasi serta mendorong tata kelola pemerintahan daerah yang lebih profesional dan akuntabel.

#### **4.6.3. Rekomendasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Anggota DPRD**

Berdasarkan analisis SWOT, pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus perlu diarahkan pada kebijakan yang bersifat sistemik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar DPRD Kabupaten Kudus menetapkan kebijakan pengembangan kapasitas legislatif sebagai bagian dari rencana strategis kelembagaan, bukan hanya sebagai kegiatan insidental. Penyusunan regulasi atau pedoman internal DPRD tentang skema pengembangan kompetensi perlu dilakukan agar program peningkatan kapasitas memiliki landasan hukum yang kuat dan berkelanjutan.

Rekomendasi berikutnya adalah penguatan kemitraan strategis dengan perguruan tinggi, lembaga diklat pemerintahan, serta organisasi profesi untuk pengembangan kapasitas legislasi dan representasi. Kerja sama ini dapat dimanfaatkan untuk merancang kurikulum pelatihan yang lebih aplikatif dan kontekstual, terutama dalam bidang perancangan peraturan daerah, analisis kebijakan publik, komunikasi politik, serta pengawasan anggaran.

Selain itu, DPRD perlu mengembangkan sistem pembelajaran berbasis digital (e-learning) untuk mengatasi keterbatasan waktu anggota DPRD dalam mengikuti pelatihan tatap muka. Platform ini dapat difokuskan pada literasi regulasi, modul legislasi, serta forum diskusi kebijakan. Penggunaan teknologi juga memungkinkan pengembangan kompetensi berlangsung secara fleksibel dan berkelanjutan.

Direkomendasikan pula nilai-nilai etika publik dan integritas dilembagakan dalam setiap program pengembangan kompetensi. Penanaman nilai good governance melalui pelatihan etika jabatan, penguatan kode etik, dan simulasi dilema kebijakan menjadi penting untuk menjaga independensi dan profesionalisme dalam praktik legislatif.

Terakhir, diperlukan sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi untuk mengukur efektivitas program pengembangan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dapat menjadi dasar dalam penyusunan program lanjutan dan merancang pelatihan yang lebih tepat sasaran.

#### **4.7. Pembahasan hasil penelitian**

##### **4.7.1. Bentuk atau program pengembangan kompetensi yang telah diterapkan untuk anggota DPRD Kabupaten Kudus.**

Berdasarkan hasil wawancara, pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus telah dilakukan melalui berbagai program peningkatan kapasitas yang bersifat formal maupun nonformal. Bentuk pengembangan yang paling dominan adalah keikutsertaan dalam kegiatan bimbingan teknis (bimtek) dan sosialisasi regulasi yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, provinsi, maupun lembaga terkait. Kegiatan ini bertujuan untuk memperbarui pengetahuan anggota DPRD mengenai peraturan perundang-undangan, kebijakan daerah, serta dinamika pemerintahan.

Selain itu, pengembangan kompetensi juga dilakukan melalui keterlibatan dalam rapat kerja, diskusi internal, serta forum pembahasan bersama organisasi perangkat daerah (OPD) dan tenaga ahli. Forum-forum tersebut berperan sebagai sarana pembelajaran kontekstual, di mana anggota DPRD memperoleh pemahaman mendalam mengenai isu-isu pembangunan daerah, pengelolaan anggaran, serta implikasi kebijakan yang sedang dibahas.

Anggota DPRD juga mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, seminar, dan workshop yang berkaitan dengan fungsi legislasi, pengawasan, serta pelayanan publik. Kegiatan ini berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman mengenai teknik penyusunan peraturan daerah, komunikasi

publik, serta penguatan etika dan integritas. Di samping program formal, pengembangan kompetensi juga dilakukan secara mandiri melalui membaca regulasi, mengakses informasi dari media online, serta belajar dari pengalaman lapangan saat melakukan reses dan kunjungan kerja.

Dari aspek pengetahuan (knowledge), anggota DPRD memiliki pemahaman yang cukup kuat terkait fungsi legislasi, regulasi, serta mekanisme penyerapan aspirasi masyarakat. Sumber pembelajaran diperoleh melalui bimbingan teknis, diskusi kelembagaan, serta dukungan tenaga ahli, meskipun ketergantungan terhadap staf dalam memahami regulasi teknis masih menjadi tantangan yang perlu diperkuat melalui pengembangan literasi regulasi secara mandiri.

Pada aspek sikap (attitude), anggota DPRD menunjukkan orientasi yang tinggi terhadap kepentingan publik, keterbukaan terhadap kritik, serta komitmen pada etika dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Perilaku profesional, tanggung jawab moral, dan kepedulian terhadap isu sosial menjadi indikator kuatnya karakter representatif anggota DPRD.

Aspek motif diri didominasi oleh motivasi intrinsik berupa keinginan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Anggota DPRD menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tantangan politik dan administratif serta memiliki kesesuaian antara tujuan personal dan peran profesional sebagai wakil rakyat.

Sementara itu, dari aspek personal value, anggota DPRD memegang nilai-nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keadilan

sebagai prinsip kerja utama. Nilai tersebut membentuk landasan dalam pengambilan keputusan legislatif dan memperkuat integritas individu dalam menjalankan fungsi lembaga.

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus telah dilakukan secara berkelanjutan melalui kombinasi pelatihan formal, pembelajaran organisasi, dan pengalaman lapangan. Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan pada program pengembangan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan agar peningkatan kompetensi dapat berlangsung lebih sistematis dan merata di antara seluruh anggota DPRD.

#### **4.7.2. Program pengembangan tersebut mendukung peningkatan efektivitas fungsi legislasi dan representasi.**

Program seperti bimbingan teknis, sosialisasi regulasi, seminar, dan diskusi dengan tenaga ahli terbukti membantu meningkatkan pemahaman anggota DPRD terhadap fungsi legislasi, khususnya dalam penyusunan dan pembahasan peraturan daerah agar sesuai dengan ketentuan hukum dan kebutuhan masyarakat. Hal ini terlihat dari kemampuan informan menjelaskan peran legislasi secara substansial, bukan hanya prosedural, serta kesadaran untuk memperhatikan kesesuaian perda dengan regulasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, program pengembangan kompetensi berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kualitas pengambilan keputusan dan substansi kebijakan yang dihasilkan.



Selain itu, program pengembangan juga mendukung fungsi representasi melalui peningkatan keterampilan komunikasi, pemahaman aspirasi masyarakat, dan kesiapan anggota DPRD dalam menyerap serta mengartikulasikan kepentingan publik ke dalam forum legislatif. Reses, pembelajaran lapangan, serta diskusi kebijakan membuat anggota DPRD lebih peka terhadap kondisi riil masyarakat, khususnya kelompok rentan. Hal ini memperkuat peran representasi karena kebijakan yang diperjuangkan tidak bersifat elitis, tetapi berbasis pada kebutuhan nyata masyarakat.

Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa penguatan kompetensi masih perlu dilakukan secara lebih terstruktur dan merata. Ketergantungan pada tenaga ahli dan staf dalam memahami regulasi teknis menandakan bahwa efektivitas program pengembangan belum sepenuhnya optimal, sehingga ke depan dibutuhkan program yang lebih sistematis, berbasis kebutuhan individu, dan berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan yang ada telah memberikan dampak positif terhadap fungsi legislasi dan representasi, tetapi masih perlu ditingkatkan agar hasilnya lebih maksimal dan berjangka panjang.

Terkait penerapan *Good Corporate Governance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip transparansi, akuntabilitas, etika, independensi, serta keadilan dan kesetaraan telah dijalankan dengan cukup baik. Pengelolaan informasi publik, pertanggungjawaban kegiatan,

keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat, serta perhatian terhadap kelompok rentan menunjukkan adanya komitmen terhadap tata kelola pemerintahan yang baik.

#### **4.7.3. Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam upaya pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus.**

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam upaya pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan waktu akibat padatnya agenda kerja legislatif, seperti rapat, kunjungan kerja, dan kegiatan reses, sehingga kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan kapasitas secara intensif menjadi terbatas. Kondisi ini menyebabkan tidak semua anggota DPRD dapat mengikuti program peningkatan kompetensi secara optimal.

Selain itu, sebagian anggota DPRD masih bergantung pada staf dan tenaga ahli dalam memahami substansi regulasi dan teknis perundang-undangan. Hal ini menunjukkan bahwa literasi mandiri terhadap regulasi belum sepenuhnya merata di kalangan anggota DPRD, sehingga dampak pelatihan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam kapasitas personal masing-masing anggota.

Hambatan lainnya adalah keterbatasan anggaran pelatihan yang berdampak pada frekuensi dan kualitas kegiatan pengembangan kompetensi. Program yang tersedia belum sepenuhnya dirancang secara

sistematis dan berkelanjutan berdasarkan kebutuhan kompetensi individual, melainkan masih bersifat umum dan belum terdiferensiasi sesuai bidang tugas masing-masing anggota.

Faktor perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman politik juga menjadi tantangan tersendiri, karena menyebabkan kesenjangan dalam daya serap materi pelatihan. Sebagian anggota lebih cepat memahami materi teknis perundang-undangan, sementara sebagian lainnya membutuhkan pendampingan yang lebih intensif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kendala dalam pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga struktural dan personal, sehingga diperlukan kebijakan pengembangan kapasitas yang lebih terencana, merata, dan berorientasi pada kebutuhan nyata anggota DPRD.

#### **4.7.4. Strategi peningkatan pengembangan kompetensi anggota DPRD secara berkelanjutan dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi.**

Strategi peningkatan pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus perlu diarahkan pada pembentukan sistem pengembangan kapasitas yang terencana, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata fungsi legislasi dan representasi. Pengembangan

kompetensi tidak cukup dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis secara insidental, tetapi harus menjadi bagian dari kebijakan kelembagaan DPRD yang terintegrasi dalam perencanaan strategis dan tata kelola organisasi.

1. Menyusun peta kompetensi anggota DPRD berdasarkan tugas legislasi, pengawasan, dan representasi. Melalui pemetaan ini, dapat diketahui kesenjangan kompetensi masing-masing anggota, sehingga program pelatihan dapat dirancang secara spesifik sesuai kebutuhan. Pelatihan selanjutnya difokuskan pada penguatan kapasitas teknis perancangan peraturan daerah, analisis kebijakan publik, komunikasi politik, serta pengawasan anggaran agar fungsi DPRD berjalan lebih efektif dan profesional.
2. Mengembangkan kemitraan berkelanjutan dengan perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan institusi riset. Kerja sama ini penting untuk menjamin kualitas materi pelatihan, aktualisasi konten, serta dukungan akademik dalam pengembangan kapasitas legislatif. Selain itu, penguatan peran tenaga ahli sebagai mentor juga menjadi strategi penting agar proses pembelajaran lebih bersifat aplikatif dan berbasis pengalaman praktis.
3. Menekankan aspek etika, integritas, dan independensi. Pelatihan nilai-nilai good governance perlu dilembagakan untuk memastikan bahwa peningkatan kompetensi diiringi dengan penguatan karakter legislatif yang berorientasi pada kepentingan publik.

4. Sistem evaluasi berbasis kinerja. Setiap kegiatan pelatihan harus diukur dampaknya terhadap kinerja legislasi dan representasi, misalnya melalui peningkatan kualitas perda, efektivitas pengawasan, serta kepuasan masyarakat. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya bersifat administratif, tetapi berdampak nyata terhadap kualitas tata kelola pemerintahan daerah.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompetensi anggota DPRD tergolong baik. Hal ini tercermin dari aspek pengetahuan, sikap, motif diri, dan nilai personal yang secara kolektif membentuk kapasitas legislatif dan representatif anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya sebagai wakil rakyat.

1. Kompetensi dan tata kelola DPRD Kabupaten Kudus telah berada pada kondisi yang positif, namun tetap memerlukan penguatan melalui kebijakan pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur, berbasis kebutuhan, serta berorientasi jangka panjang agar peran DPRD dalam fungsi legislasi dan representasi dapat semakin optimal. Pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus telah dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop kebijakan, kunjungan kerja, serta pendampingan oleh tenaga ahli dalam proses penyusunan dan pembahasan peraturan daerah. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman anggota DPRD terhadap fungsi legislasi, representasi, dan pengawasan. Dalam praktiknya, pengembangan kompetensi ini telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan



kemampuan anggota DPRD dalam memahami regulasi, mengolah aspirasi masyarakat, serta berkoordinasi dengan pemerintah daerah dalam proses perumusan kebijakan. Namun demikian, efektivitas program pengembangan ini belum dirasakan secara merata oleh seluruh anggota DPRD, karena dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman politik, serta tingkat partisipasi dalam kegiatan penguatan kapasitas.

2. Terkait penerapan *Good Corporate Governance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip transparansi, akuntabilitas, etika, independensi, serta keadilan dan kesetaraan telah dijalankan dengan cukup baik. Pengelolaan informasi publik, pertanggungjawaban kegiatan, keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat, serta perhatian terhadap kelompok rentan menunjukkan adanya komitmen terhadap tata kelola pemerintahan yang baik. Program pengembangan kompetensi terbukti memberikan kontribusi positif terhadap penguatan fungsi legislasi dan representasi DPRD, terutama dalam meningkatkan pemahaman anggota terhadap produk hukum sehingga lebih siap dalam pembahasan peraturan daerah. Di samping itu, kemampuan komunikasi politik, pengawasan kebijakan, serta koordinasi dengan pemerintah daerah dalam perencanaan dan penganggaran juga mengalami peningkatan. Namun demikian, manfaat program belum dirasakan secara merata karena dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman politik, dan tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan pengembangan.

3. Program pengembangan kompetensi yang diterapkan berupa bimbingan teknis, seminar, diskusi kebijakan, dan pembelajaran lapangan terbukti mendukung peningkatan efektivitas fungsi legislasi dan representasi. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa keterbatasan waktu, belum meratanya pemahaman regulasi teknis, perbedaan latar belakang pendidikan, serta keterbatasan anggaran yang mempengaruhi optimalisasi program pengembangan kompetensi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi juga menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterbatasan waktu akibat padatnya agenda kedewanan, keterbatasan anggaran pelatihan, ketergantungan terhadap tenaga ahli, serta belum adanya sistem evaluasi pascapelatihan yang terstruktur. Selain itu, dinamika politik praktis juga menjadi faktor yang kadang memengaruhi objektivitas dalam proses penerapan kompetensi yang telah diperoleh. Oleh karena itu, diperlukan strategi berkelanjutan melalui perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan, penguatan kompetensi digital, peningkatan sistem evaluasi kinerja legislatif, optimalisasi peran tenaga ahli secara strategis, serta penguatan nilai etika dan integritas sebagai dasar dalam menjalankan fungsi legislasi dan representasi agar kinerja anggota DPRD Kabupaten Kudus semakin profesional, efektif, dan berpihak pada kepentingan publik.
4. Strategi peningkatan pengembangan kompetensi anggota DPRD Kabupaten Kudus perlu diwujudkan melalui sistem yang terencana,

berkelanjutan, dan terintegrasi dalam kebijakan kelembagaan. Upaya ini dilakukan dengan menyusun peta kompetensi berdasarkan fungsi legislasi, pengawasan, dan representasi agar program pelatihan lebih tepat sasaran, diperkuat melalui kemitraan dengan perguruan tinggi dan lembaga pelatihan, serta pemanfaatan teknologi digital untuk pembelajaran fleksibel. Selain peningkatan kemampuan teknis, penguatan etika, integritas, dan nilai good governance juga menjadi prioritas. Seluruh program tersebut harus disertai sistem evaluasi berbasis kinerja agar pengembangan kompetensi tidak hanya bersifat formal, tetapi berdampak nyata terhadap kualitas legislasi dan pelayanan publik. Pengembangan kompetensi anggota DPRD perlu dilaksanakan melalui pelatihan berbasis kebutuhan nyata, penguatan literasi digital, serta keterlibatan tenaga ahli sebagai mitra strategis dalam proses legislasi. Selain itu, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang terukur dan berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kapasitas berjalan efektif. Penguatan etika, integritas, serta optimalisasi media partisipasi publik juga menjadi faktor penting dalam mendukung fungsi legislasi dan representasi secara profesional dan akuntabel.

## **5.2. Saran**

Untuk meningkatkan pengembangan kompetensi anggota DPRD secara berkelanjutan, disarankan agar DPRD menyusun kebijakan pengembangan kapasitas legislatif yang terintegrasi dalam rencana strategis

kelembagaan. Program pengembangan tidak lagi bersifat sporadis, tetapi dirancang secara sistematis, berjenjang, dan berbasis kebutuhan nyata fungsi legislasi, pengawasan, dan representasi masyarakat.

1. Menyusun peta kompetensi individu sebagai dasar penetapan kebutuhan pelatihan, sehingga setiap anggota memperoleh penguatan kapasitas sesuai bidang tugas dan latar belakangnya. Selain itu, pola bimbingan teknis perlu direformulasikan menjadi pelatihan tematik dan aplikatif agar lebih relevan dengan permasalahan aktual di daerah.
2. Penguatan kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan lembaga riset sangat direkomendasikan untuk memastikan kualitas materi dan pendekatan pembelajaran yang lebih profesional. Dukungan teknologi juga perlu dimaksimalkan melalui pengembangan sistem e-learning agar anggota DPRD dapat belajar secara fleksibel dan berkelanjutan.
3. Penguatan kompetensi teknis, dimensi etika, integritas, dan independensi perlu dilembagakan dalam setiap program pengembangan untuk menjaga profesionalisme dan kualitas moral legislatif.
4. Membangun sistem monitoring dan evaluasi berbasis kinerja untuk menilai dampak nyata pelatihan terhadap kualitas legislasi, pengawasan, dan kepuasan masyarakat, sehingga program pengembangan kompetensi benar-benar berorientasi pada hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Kusumastuti, D., & Mulyani, R. (2024). Identifikasi Kompetensi Emosional dan Sosial Bagi Anggota DPR RI yang Secara Efektif Terpilih Lebih dari Satu Kali oleh Rakyat: Studi Kasus pada Anggota DPR RI Periode 2019-2024. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2), 942–952. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.5380>
- Alhassan, I., Adu-Gyamfi, M., & Asafo, S. M. (2020). *Formulation and Selection of Strategies Using Quantitative Strategic Planning Matrix: An Empirical Study*. 22, 35–42. <https://doi.org/10.9790/487X-2207033542>
- Alnawas, I., & Farha, A. A. (2020). Strategic orientations and capabilities' effect on SMEs' performance. *Marketing Intelligence & Planning*. <https://doi.org/10.1108/MIP-11-2019-0548>
- Anugerah, R. (2019). PERANAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM PENCEGAHAN FRAUD. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 101–113.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arndt, F., Galvin, P., Jansen, R. J. G., Lucas, G. J. M., & Su, P. (2022). Dynamic capabilities: New ideas, microfoundations, and criticism. *Journal of Management & Organization*, 28(3), 423–428. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.57>
- Assensoh-Kodua, A. (2019). The resource-based view: A tool of key competency for competitive advantage. *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 143–152. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(3\).2019.12](https://doi.org/10.21511/ppm.17(3).2019.12)
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Augusti, F. (2005). *Metode Penelitian Manajemen* (Ed : 2). BP Universitas Diponogoro.
- Bahri, S. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI ERA BERCIRIKAN VUCA. 3(2), 37–51.
- Bakirova Oynura. (2022). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Uzbek Scholar Journal*, 8(9), 114–120. [www.uzbekscholar.com](http://www.uzbekscholar.com)
- Centia, S., Alamsah Deliaroor, N., & Mulyawan, R. (2020). ANALISIS KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DEWAN. *Jurnal MODERAT*, 6(3).
- Damayanti, A. F., & Anita Primastiwi. (2021). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD CORPORATE GOVERNANCE, DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(2), 232–245.
- Earl, M. J. (1989). *Management strategies for information technology*. Prentice-Hall, Inc., .
- Edison, E., Anwar, Y., & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Karyawan dan Organisasi*. Al Fabeta.
- Erstiawan, M. S. (2021). Good Corporate Governance Penyelenggara Pendidikan Dalam Perspektif Agency Theory. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, , 26(1), 40–51.



- Farid, M., & Ruf, M. '. (2019). KOMPETENSI ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN GRESIK. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1. <http://jakp.fisip.unand.ac.id>
- Fazel-Zarandi, M., & Fox, M. S. (2012). An ontology for skill and competency management. *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*, 239, 89–102. <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-084-0-89>
- Henvianto, M. Z., & Widowati, N. (2021). Analisis Prinsip Good Corporate Governance dalam Penyelesaian Laporan maladministrasi di Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Jawa Tengah. *Departemen Administrasi Publik FISIP Universitas Diponegoro Semarang*.
- Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., & ... (2022). Peran pengembangan sumber daya manusia sebagai agen perubahan. *Jurnal Sosial ....* <https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/346>
- Hermayanti, R. (2019). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN FUNGSI LEGISLASI DPRD DI KOTA SUKABUMI. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XII(1).
- Iqbal Ansori Firdaus, M., & Nur Khumaeroh, I. (2025). Reformasi Kelembagaan DPD RI Menuju Penguatan Peran dan Fungsi Legislasi dalam Sistem Bikameral Indonesia. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3).
- Izzul Ihsan, N., & Palapa, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management PT.APOL. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 20(2), 142–152. <https://doi.org/10.33489/mibj.v20i2.302>
- Jalaludin Rifa, I., Yuhandra, E., Fathurahman, F., Bragi, R., & Tri Nurcahyati, N. (2024). Optimalisasi Fungsi Pengawasan DPRD Kabupaten Kuningan dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik (Good governance) Optimizing the Supervisory Function of the Kuningan Regency DPRD in Realizing Good governance (Good governance). *Jurnal Hukum Mimbar Justitia (JHMJ)*, 10(2), 2477–5681. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i2.4867>
- J.Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Kadarisman, M. (2013). Analisis Profesionalisme Anggota DPRD dalam Pelaksanaan Fungsi Legislasi di Kota Depok. In *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* (Vol. 20, Issue 2).
- Karsono, B. (2023). Good Corporate Governance: Transparency, Accountability, Responsibility, Independency dan Fairness (Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 811–821. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i5>
- Lamawuran, Y. D., Tokan, F. B., Medho, Y. F., Lawalu, S. P. A., Molan, K. S. H., & Niron, E. S. (2023). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Manajemen Tata Kelola BUM Desa Berbasis Good Corporate Governance di Desa Sandosi. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 6(9), 3861–3873. <https://doi.org/10.33024/jkpm.v6i9.11264>
- Muda, I., Wardani, D. Y., Erlina, Maksum, A., Lubis, A. F., Bukit, R., & Abubakar, E. (2017). The influence of human resources competency and the use of information technology on the quality of local government financial report with regional



- accounting system as an intervening. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 95(20), 5552–5561.
- Munadil, R., Mumang, A. B., & Arifin, I. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Pembangunan Jangka Panjang. ... *Jurnal Edukasi Dan ....* <https://journal.ininnawaparaedu.com/edusos/article/view/60>
- Noholo, S., & Zubair Hippy, M. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Prinsip Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Suwawa Selatan. *Jambura Accounting Review*, 2(1), 66–75.
- Nurmala, P., Program, S., Akuntansi, F., Ekonomi, D., Bisnis, U., Pamulang, T., & Selatan, I. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Peringkat Obligasi. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 109(2), 109–124. <https://doi.org/10.33021/jaaf.v%vi%i.1308>
- Pambudi, H. (2021). *PERAN ANGGOTA DPRD KABUPATEN REMBANG DARI PARTAI AMANAT NASIONAL DALAM MENJALANKAN FUNGSI ANGGARAN DI KABUPATEN REMBANG TAHUN 2019 BERDASARKAN PASAL 152 AYAT (1) DAN (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA.
- Purnamasari, I., Akhmad Munjin, R., & Ratnamulyani, I. A. (2019). PENATAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DAERAH BERBASIS KOMPETENSI ARRANGEMENT OF LOCAL APPARATUS BASED ON COMPETENCE. *GOVERNANSI*, 5(1).
- Rahayu, N. (2025). *PERAN ANGGOTA DEWAN PEREMPUAN DALAM MENJALANKAN FUNGSI LEGISLASI DI DPRD KABUPATEN BANTUL PERIODE 2019-2024*.
- Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, & Syaiful Eddy. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 226–236.
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Rajab, A. (2016). PENGUATAN FUNGSI LEGISLASI DPRD KABUPATEN/KOTA. *RechtsVinding Online*, 2.
- Rudolf Kasenda, J., Pioh, N. R., & Egeten, M. (2020). Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di Kota Manado. *Sam Ratulangi Development Resources Management Review*, 1(1).
- Rustam, A. R., & Narsa, I. M. (2021). Good Corporate Governance: A Case Study of Family Business in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 69–0079. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0069>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 44, Issues 6–7, pp. 717–742). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Samsuni. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.

- Sandi, Q., Syukri, A., & Anwar, K. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF*. 2(2). <https://ejournal.stainupwr.ac.id/>
- Sanjaya, N. M. W. S., Nopiyani, P. E., & Rianita, N. M. (2019). Kualitas Laporan Keuangan Ditinjau dari Budaya Tri Hita Karana, GCG, Kompetensi SDM dan Manajemen Risiko Lembaga Perkreditan Desa. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 7(3).
- Sasmoko, Wasono Mihadjo, L. W., Alamsjaha, F., & Elidjena. (2019). Dynamic capability: The effect of digital leadership on fostering innovation capability based on market orientation. *Management Science Letters*, 9(10), 1633–1644. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.024>
- Satrio, F., Yuwono, P., Dewata Bimantoro, C., Humairani, A., Nikmah, Z., & Manajemen, P. S. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2).
- Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 255–270. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i1.814>
- Solehan. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607–613. <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Syahiroh, N., Fatekhah, S. A. P., & ... (2024). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti* .... <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jbpai/article/view/434>
- Yusica, T. N. (2019). Aktivitas Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Pelayanan Ibadah Haji. *Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 17(2), 113–126. <https://doi.org/10.15575/anida.v17i2.5038>