

TESIS

**PENGARUH PERSONAL BACKGROUND DAN POLITICAL
BACKGROUND TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang)**

*The Effect of Personal Background and Political Background on the
Performance of Regional Legislative (DPRD) Members with Organizational
Citizenship Behavior as an Intervening Variable
(a Case Study of DPRD of Sidenreng Rappang Regency)*

**PATHUDDIN
A042202001**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

TESIS

**PENGARUH PERSONAL BACKGROUND DAN POLITICAL
BACKGROUND TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang)**

*The Effect of Personal Background and Political Background on the
Performance of Regional Legislative (DPRD) Members with Organizational
Citizenship Behavior as an Intervening Variable
(a Case Study of DPRD of Sidenreng Rappang Regency)*

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**PATHUDDIN
A042202001**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH PERSONAL BACKGROUND DAN POLITICAL
BACKGROUND TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang)**

*The Effect of Personal Background and Political Background on the
Performance of Regional Legislative (DPRD) Members with Organizational
Citizenship Behavior as an Intervening Variable
(a Case Study of DPRD of Sidenreng Rappang Regency)*

disusun dan diajukan oleh

**PATHUDDIN
A042202001**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Keuangan Daerah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 31 Maret 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si
NIP. 195812311986011008



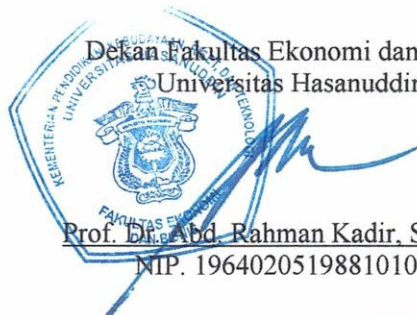
Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si
NIP. 197106192000031001

Ketua Program Studi
Magister Keuangan Daerah,



Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si
NIP. 197106192000031001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si
NIP. 196402051988101001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pathuddin

NIM : A042202001

Program Studi : Magister Keuangan Daerah

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul : Pengaruh *Personal Backround* dan *Political Backgroud* Terhadap Kinerja Anggota DPRD Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang)

Adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 2022

Yang menyatakan,



Pathuddin

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Tesis dengan judul “PENGARUH PERSONAL *BACKGROUND* DAN *POLITICAL BACKGROUND* TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang)” ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna serta banyak memberikan pengetahuan dan pendalaman bagi peneliti. Untuk itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga atas bantuan, dorongan, bimbingan dan perhatian dari berbagai pihak sampai selesainya tesis ini utamanya kepada:

1. **Prof. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A**, Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan pada Jenjang Magister pada Universitas Hasanuddin;
2. **Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menerima penulis untuk mengikuti kuliah pada Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
3. **Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberikan motivasi dan masukan atas penyelesaian studi magister ini;
4. **Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si.,Ak.,CA**, dan **Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si** selaku pembimbing dan tim penasihat yang telah memberikan perhatian, dukungan, saran, dan meluangkan waktu untuk berdiskusi selama penyusunan tesis;
5. **Dr. Muhammad Toaha, SE., MBA.**, **Dr. Andi Kusumawati, SE., Ak.,M.Si.,CA** dan **Dr. Sabir, SE.,M.Si.** selaku penguji yang juga sangat

berperan besar dalam memberikan masukan terhadap perbaikan dan penyempurnaan tesis ini;

6. Bapak dan Ibu Dosen Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS yang selama kuliah telah memberikan ilmu dan berbagi pengalaman yang sangat berharga;
7. Seluruh staf Prodi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS atas segala bentuk bantuan dan kerjasama dalam membantu kelengkapan dan proses administrasi penyelesaian studi;
8. Teman, saudara seperjuangan **Kelas MKD** atas segala bentuk kerjasama, kekompakan, serta motivasi dalam proses perkuliahan sampai selesai masa studi;
9. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan, baik moril maupun spiritual selama penyusunan tesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya atas kekurangan dalam penulisan proposal tesis ini. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan isi penulisan tesis ini. Karya sederhana ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Makassar, Maret 2022

PATHUDDIN

ABSTRAK

PATHUDDIN. *Pengaruh Personal Background dan Political Background terhadap Kinerja Anggota DPRD dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang* (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Mursalim Nohong).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh *personal background* dan *political background* terhadap kinerja anggota DPRD dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas, yaitu menganalisis satu atau lebih variabel memengaruhi variabel lainnya. Objek yang diteliti adalah seluruh anggota respondennya, yakni seluruh anggota DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 34 orang. Data dianalisis dengan metode regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan *personal background* dan *political background* berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang, baik secara langsung maupun melalui variable *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *personal background, political background, organizational citizenship behavior, Kinerja*



ABSTRACT

PATHUDDIN. *The Effect of Personal Background and Political Background on the Performance of Regional Legislative (DPRD) Members with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable: A Case Study of DPRD of Sidenreng Rappang Regency* (supervised by Nurdin Brasit and Mursalim Nohong)

The aim of this study is to examine and analyze the effect of personal background and political background on the performance of DPRD members with organizational citizenship behavior as an intervening variable.

This study used a quantitative approach by means of causality research, which analyzed how one or more variables affect other variables. The object of this research is all members of the respondents who are DPRD members of Sidenreng Rappang Regency, consisting of 34 people. The data were analyzed using multiple regression method.

The results of the study show that personal background and political background affect the performance of DPRD members of Sidenreng Rappang Regency either directly or through the variable of organizational citizenship behavior.

Keywords: personal background, political background, organizational citizenship behavior, performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumuasan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teoritis.....	13
2.1.1 <i>Stewardship Theory</i>	13
2.1.2 Kinerja Anggota DPRD	14
2.1.3 Fungsi DPRD	16
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2.1.5 <i>Personal Background</i>	20
2.1.6 <i>Political Background</i>	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26

BAB III KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

3.1	Kerangka Pikir	28
3.2	Hipotesis	29

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1	Rancangan Penelitian.....	36
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
4.3	Populasi dan Sampel.....	37
4.4	Definisi Operasional	37
4.5	Jenis dan Sumber Data	39
4.6	Metode Analisis Data	40

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Hasil Penelitian	46
5.2	Pembahasan Hasil Estimasi dan Interpretasi.....	62

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan.....	73
6.2	Saran	74

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.1 Definisi Operasional	37
Tabel 4.2 Kategori Nilai Responden	40
Tabel 5.1 Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 5.2 Sebaran Responden Menurut Jenjang Pendidikan	45
Tabel 5.3 Sebaran Responden Menurut Lama Kerja	46
Tabel 5.4 Sebaran Responden Menurut Jabatan di DPRD.....	47
Tabel 5.5 Variabel X1	49
Tabel 5.6 Variabel X2	50
Tabel 5.7 Variabel Y1	52
Tabel 5.8 Variabel Y2	53
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas	58
Tabel 5.11 Tabel Analisis Jalur.....	59
Tabel 5.12 Hasil Estimasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Kerangka Konseptual dan Hasil Estimasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja suatu organisasi merupakan prestasi sumberdaya organisasi secara simultan mulai dari *top management* hingga *low management*. Semakin efektif pengelolaan sumber daya organisasi, maka semakin mudah organisasi mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Bagi organisasi pemerintah daerah konsep kinerja bermula ketika institusi pemerintahan mengenalkan konsep *good governance*. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas serta terukur. Artinya bahwa visi dan misi tidak akan bermakna ketika tidak teraktualisasikan dalam kinerja organisasi dalam kerangka menciptakan *good governance* (Anggreini, 2009).

Untuk suatu kinerja organisasi dengan baik, maka diperlukan rencana kerja yang baik, terarah, dan komprehensif, sehingga mudah bagi manajemen untuk mengendalikan kegiatan operasional organisasi. Adapun yang dihasilkan tersebut disajikan dalam anggaran yang disusun oleh manajemen berdasarkan target yang disesuaikan dengan kondisi maupun kebutuhan organisasi, yang periodenya bersifat satu tahun, maupun periode yang bersifat lebih dari satu tahun, dan disusun dengan format tertentu (Rizky, 2012).

Dalam organisasi pemerintah daerah, proses penetapan anggaran sebagaimana dikenal dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dilakukan antara pemerintah daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

(DPRD). Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga atau dewan perwakilan rakyat di daerah yang mencerminkan struktur dan sistem pemerintahan demokratis di daerah, sebagaimana terkandung di dalam pasal 18 UUD 1945, penjabaran lebih lanjut pada UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. DPRD dalam melaksanakan tugasnya mempunyai hak, wewenang dan kewajiban dalam mengemban tugas sebagai wakil rakyat. Hal ini menunjukkan fungsi budgeting dari badan legislatif yang kemudian menjadi ukuran variabel kinerja pada penelitian ini.

Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, DPRD memiliki fungsi perundang-undangan, fungsi keuangan dan fungsi pengawasan. Keseluruhan hak DPRD yang diatur dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 pada dasarnya telah memuat fungsi-fungsi tersebut. Sebagaimana lembaga legislatif DPRD berfungsi membuat peraturan perundang-undangan. Melalui fungsi ini DPRD mengaktualisasikan diri sebagai wakil rakyat. UU Nomor 23 Tahun 2014 mengatur kewenangan DPRD dalam menjalankan fungsi perundang-undangan. Fungsi lain DPRD adalah menetapkan kebijakan keuangan. Dalam pada itu, diatur pula bahwa hak anggaran merupakan salah satu hak DPRD. Hak anggaran memberikan kewenangan kepada DPRD untuk ikut menetapkan dan merumuskan kebijakan daerah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Di samping itu, DPRD juga mempunyai hak untuk menentukan belanja sendiri.

DPRD sebagai organisasi publik, senantiasa mengalami dinamika dan perubahan yang diakibatkan oleh adanya perubahan lingkungan, sehingga organisasi perlu menyesuaikan dengan perubahan tersebut agar lebih efektif,

efisien, kompetitif, adaptif, dan responsibel dalam pencapaian tujuan. Perubahan ini merupakan suatu keharusan agar organisasi dapat menyesuaikan permasalahan, tuntutan dan keinginan masyarakat. Perubahan ini akan menjadi pedoman, referensi sekaligus mengukur kinerja (*performance*) organisasi bersangkutan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sisi kelemahan DPRD dapat juga dilihat dari besarnya kekuasaan pemerintah (eksekutif) dibandingkan lembaga perwakilan rakyat (legislatif). Sebagai negara demokrasi masing-masing lembaga yaitu legislatif, eksekutif dan yudikatif seharusnya mempunyai kekuasaan mandiri, tanpa ada intervensi kekuasaan lembaga tersebut.

Terdapat faktor internal pada setiap anggota dewan yang berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menjalankan tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya. Faktor tersebut melekat pada setiap individu yang disebut sebagai *personal background* yang mencakup pendidikan dan pelatihan merupakan variabelnya, dan berkaitan sangat erat dengan kualitas sumber daya setiap individu. Selain kedua factor tersebut, *political background* juga sangat mempengaruhi kemampuan dewan dalam menjalankan tugasnya. *Political background* merupakan latar belakang individu tentang semua hal yang berhubungan dengan dunia politik termasuk dalam pengalaman di DPRD dan jabatan di parpol (Kartikasari, 2012).

Personal background merupakan variabel individu yang merupakan latar belakang individu yang melekat pada setiap individu. Dalam penelitian ini *Personal background* yang dimaksud adalah tingkat pendidikan dan usia. *Personal background* berkaitan erat dengan kualitas sumber daya setiap individu.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi/ lembaga. Oleh karena itu, harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin dan akan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Winarna, 2007). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murni dan Witono (2003) variabel *Personal background* yang meliputi strata pendidikan dan latar belakang pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pengawasan keuangan daerah.

Political background merupakan latar belakang individu dalam tentang semua hal yang berhubungan dengan dunia politik. Political background dalam penelitian ini meliputi Pengalaman di DPRD dan Pengalaman Politik. Setiap anggota dewan diwajibkan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh komisi masing masing, sehingga dengan latar belakang politik setiap individu yang berbeda tersebut, menyebabkan terjadinya perbedaan. Oleh karena itu, setiap anggota DPRD harus mempunyai latar belakang politik yang baik dalam menjalankan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Selain interaksi secara personal, keberhasilan anggota DPRD dalam menjalankan fungsinya juga sangat dipengaruhi oleh seberapa efektif bekerja secara bersama yang biasa disebut dengan *collective collegial*. Kolektif kolegal merupakan term umum yang merujuk kepada sistem kepemimpinan yang melibatkan para pihak yang berkepentingan dalam mengeluarkan keputusan atau kebijakan melalui mekanisme yang di tempuh, musyawarah untuk mencapai mufakat atau pemungutan suara, dengan mengedepankan semangat kebersamaan. Pola kerja seperti ini adalah organisasi, partai politik, lembaga

wakil rakyat, dan lembaga peradilan. Hal ini berarti bahwa kebersamaan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas fungsi DPRD. Pola Kolektif kolegial pada dasarnya memiliki kesamaan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota DPRD adalah OCB, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan oleh perusahaan (Kreitner, 2014). Organ (2006) mendefinisikan bahwa OCB adalah perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB ditandai dengan perilaku individu yang secara sukarela memberikan kontribusi peran ekstra diluar *job description* untuk organisasi (Shafazawana, 2016). Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Oleh karena itu, perilaku OCB sangat diperlukan disebuah organisasi pemerintah seperti DPRD, karena melayani masyarakat luas yang memiliki kebutuhan terhadap kepentingan masyarakat. Dengan tertanamnya perilaku OCB, anggota DPRD diharapkan mampu memenuhi harapan masyarakat tersebut dalam

kualitas pelayanan yang diberikan. Tentunya ini akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan organisasi dimasa depan.

Pada penelitian ini OCB dijadikan sebagai variabel intervening karena dianggap dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena OCB mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi adalah OCB, karyawan atau anggota organisasi yang baik (good citizens) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Organizational citizenship behavior merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku seseorang sehingga dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku OCB ini akan sangat saling menguntungkan dengan masing-masing rekan kerjanya terbentuknya sikap saling membantu. Sebagai seorang sumber daya organisasi pasti akan timbul perasaan senang dan puas apabila melakukan sesuatu yang berdampak baik pada organisasinya. OCB merupakan perilaku diluar kewajibannya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan yang melakukan OCB ini tidak akan diberi imbalan secara terstruktur namun akan mendapatkan penilaian yang positif dari organisasi kepada karyawannya.

Fenomena “asal comot” yang dilakukan oleh partai politik terlihat dari maraknya partai politik merekrut figur-figur populer yang sebetulnya memiliki latar belakang yang sangat jauh dari dunia politik. Hal seperti ini kemudian menimbulkan underperform kinerja dari anggota partai politik, selain itu, hal ini juga menimbulkan kinerja yang hanya berdasarkan pada hal-hal transaksional. Stigma negatif terhadap anggota legislatif diakibatkan oleh realitas ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja anggota legislatif, berdasarkan survei lembaga survei nasional angka ketidakpercayaan masyarakat terhadap anggota legislatif sangat tinggi. Berdasarkan asumsi masyarakat tersebut, maka timbullah pertanyaan bagaimana peran partai politik dalam menjaring calon anggota legislatif, karena dalam sistem politik demokrasi seperti Indonesia peran partai politik sangat berperan dalam mendukung supra struktur politik.

Maka dari itu peran rekrutmen anggota calon anggota legislatif yang dilakukan oleh partai politik harus memiliki selektifitas dalam pemilihan calon anggota legislatif baik itu yang akan duduk di DPRD kabupaten kota, DPRD Provinsi maupun DPR pusat. Maka perekrutan calon anggota legislatif ini berkaitan dengan model rekrutmen yang dilakukan oleh setiap partai politik dalam menentukan setiap wakil partai politik untuk duduk di kursi legislatif.

Partai politik harus memiliki kriteria – kriteria yang ketat dalam penjaringan calon anggota legislatif karena hal ini berkaitan dengan kredibilitas, akuntabilitas, dan integritas lembaga legislatif nantinya dan tentunya akan berdampak langsung terhadap tingkat partisipasi masyarakat dalam menentukan pilihan untuk menyalurkan suaranya pada pemilu legislatif.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2012) yang meneliti tentang Pengaruh *Personal Background*, *Political Background*, Pemahaman Regulasi Terhadap Peran Anggota DPRD Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Kasus pada DPRD Kabupaten Boyolali), perbedaan dengan penelitian ini yaitu peneliti menggunakan variabel OCB sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan menganalisis Pengaruh *Personal Background* dan *Political Background* Terhadap Kinerja Anggota DPRD dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah pokok penelitian dirumuskan yakni :

1. Apakah *Personal Background* berpengaruh terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Sidenreng Rappang?
2. Apakah *Political Background* berpengaruh terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Sidenreng Rappang?
3. Apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Sidenreng Rappang?
4. Apakah *Personal Background* berpengaruh terhadap OCB ?
5. Apakah *Political Background* berpengaruh terhadap OCB ?
6. Apakah *Personal Background* berpengaruh terhadap kinerja Anggota DPRD melalui OCB di Kabupaten Sidenreng Rappang?

7. Apakah *Personal Background* berpengaruh terhadap kinerja Anggota DPRD melalui OCB di Kabupaten Sidenreng Rappang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh *Personal Background* terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Sidenreng Rappang .
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Political Background* terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh OCB terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Sidenreng Rappang .
4. Untuk menjelaskan pengaruh *Personal Background* terhadap OCB.
5. Untuk menjelaskan pengaruh *Political Background* terhadap OCB.
6. Untuk menjelaskan pengaruh *Personal Background* terhadap kinerja anggota DPRD melalui OCB sebagai variabel intervening.
7. Untuk menjelaskan pengaruh *Political Background* terhadap kinerja anggota DPRD melalui OCB sebagai variable intervening.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada pada DPRD mengenai pengaruh Peran OCB sebagai intervening Pada Pengaruh Personal Background, Political Background Terhadap Kinerja Anggota Dprd (Studi Kasus Dprd Kabupaten Sidenreng Rappang)

2. Bagi pemerintah,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah mengenai bagaimana peran DPRD dalam melakukan tugas pengawasan keuangan daerah dan dapat digunakan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pemerintah.

3. Bagi DPRD

Sebagai masukan dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD yaitu pengawasan, khususnya dalam pengawasan keuangan daerah dalam rangka mewujudkan good governance. Sehingga DPRD diharapkan dapat membuat program kerja yang memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas dan peranannya, serta dapat menjalankan tugas sesuai dengan hak dan kewajibannya.

4. Bagi partai politik

Dapat dijadikan sebagai masukan dan sebagai tolok ukur dalam merekrut anggota dewan dari masing-masing partai politik serta untuk mengembangkan kader partai politik.

5. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.

1.5 Sistematika penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka yang di dalamnya mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan telaah teori, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III: Metode penelitian

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai populasi, sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: gambaran umum lokasi penelitian

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, fungsi dan tugas serta struktur organisasi.

Bab V: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerja.

Bab VI: Penutup

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1 Stewardship Theory

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah stewardship theory Donaldson, L., & Davis (1991), yang didefinisikan sebagai situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori Stewardship mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai steward dan bertindak sesuai kepentingan pemilik. Teori tersebut mengasumsikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. *Steward* akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal. Asumsi penting dari stewardship adalah manajer meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik. Namun demikian tidak berarti steward tidak mempunyai kebutuhan hidup.

Stewardship theory dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain (Kaihatu, 2006). Konsep inti dari teori stewardship adalah kepercayaan. Dalam teori stewardship manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan steward dan pemilik tidak sama, steward akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya, karena steward merasa kepentingan bersama dan

berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena steward lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Implikasi teori *stewardship* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Anggota DPRD sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, bertindak secara ekonomis dan efisien dalam pemanfaatan sumber daya, membuat pertanggungjawaban yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal. Untuk melaksanakan tanggungjawab tersebut maka *stewards* dapat menerapkan pengawasan terhadap anggaran seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya serta menerapkan kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsi.

2.1.2 Kinerja Anggota DPRD

Menurut Manin, Przeworski, stokes dalam Irtanto (2008), untuk melihat kemampuan (kinerja) anggota dewan dalam menyikapi aspirasi masyarakat dapat dilihat dari tiga indikator yaitu responsivitas, reliabilitas dan akuntabilitas.

Responsivitas berkaitan dengan kemampuan anggota legislatif dalam mentransformasikan berbagai aspirasi masyarakat dalam kebijakan publik. Seorang anggota legislatif disebut responsif apabila mereka mengadopsi berbagai kebijakan yang telah disignalkan masyarakat sebagai isyarat preferensi mereka

seperti opini publik, hasil polling, berbagai bentuk perilaku politik langsung seperti demonstrasi, unjuk rasa, menulis surat pembaca dalam suatu surat kabar, dan sebagainya.

Reliabilitas berkaitan dengan kemampuan anggota legislatif dalam mentransformasikan berbagai isu dan program yang mereka tawarkan pada saat kampanye ke dalam suatu kebijakan publik. Anggota dewan dikatakan kinerjanya baik apabila mereka mampu memenuhi setidaknya dua kriteria yaitu sebagai berikut : (1) Kebijakan-kebijakan yang dibuat atau diperjuangkan sesuai dengan platform politik (isu dan program) yang mereka tawarkan pada saat kampanye pemilu; (2) Upaya pencapaian platform politik ini semata-mata dimaksudkan untuk mencapai kesepakatan sesuatu yang terbaik bagi konstituennya.

Akuntabilitas berkaitan dengan kemampuan anggota dewan dalam bertindak sesuai dengan aspirasi masyarakat dan kepentingan untuk terpilih kembali pada pemilu berikutnya. Anggota dewan dikatakan akuntabel apabila para pemilih dapat melihat bahwa para politisi tersebut melakukan tindakan sesuai dengan kepentingan mereka dan menyetujui tindakan pemerintah secara wajar. Sehingga para politisi tersebut akan terpilih kembali pada pemilu berikutnya. Akuntabilitas terjadi jika para pemilih akan tetap mempertahankan atau memilih anggota dewan jika para anggota dewan tersebut berbuat untuk kepentingan terbaik mereka. Selain itu, akuntabilitas terjadi jika para anggota dewan memilih kebijakan yang dibutuhkan agar mereka terpilih kembali.

Menurut Laode Ida (2002) pada dasarnya eksistensi DPRD dalam arti kinerja dapat diukur dengan dua kriteria utama, yaitu (1) secara kuantitatif mampu

penghasilkan peraturan daerah dan memvalidasi peraturan daerah yang berorientasi kerakyatan berbasis lokal, (2) mengakomodasi aspirasi rakyat serta mengembangkan iklim transparansi dalam proses-proses pengambilan atau operasionalisasi kebijakan publik. Akuntabilitas terjadi jika para pemilih menilai bahwa anggota dewan telah melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

Untuk mengukur ketiga indikator diatas dapat dilihat dari aktivitas anggota dewan dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Secara umum fungsi legislatif terdiri dari fungsi perwakilan (*representative functions*), fungsi pengawasan (*control functions*), fungsi legislasi atau pembuatan peraturan (*legislative or law-making functions*) dan fungsi rekrutmen (*recruitment or electoral colleges functions*). Fungsi representasi adalah fungsi badan perwakilan yang berhadapan dengan keanekaragaman demografis (seks, umur, tempat tinggal), sosiologis (pengelompokan sosial dan stratifikasi sosial), ekonomi (jenis pekerjaan dan pemilikan atau kekayaan), kultural (adat, kepercayaan, agama, orientasi sosial dan kesenian), maupun politik di dalam masyarakat.

2.1.3 Fungsi DPRD

Pada sistem Pemerintahan Daerah terdapat pembagian dua kekuasaan, yaitu DPRD sebagai Badan Legislatif dan Pemerintah Daerah/Kepala Daerah sebagai Eksekutif. Untuk mencegah terjadinya konflik antara kedua lembaga tersebut, perlu diatur suatu mekanisme yang mengatur hubungan saling mengendalikan dan saling mengimbangi satu sama lain dalam hubungan kesetaraan melalui prinsip “checks and balance,” dalam Undang-Undang Nomor

32 Tahun 2004 disebutkan bahwa DPRD sebagai Badan Legislatif Daerah berkedudukan sejajar dan menjadi mitra dari Pemerintah Daerah. Dalam kedudukan seperti ini kedua lembaga itu saling mengawasi dan saling mengendalikan, dan tidak saling menjatuhkan, melainkan saling memelihara kerjasama yang baik, kecuali dalam sistem parlementer, dimana pemerintah dapat membubarkan parlemen, demikian pula parlemen dapat menjatuhkan pemerintah.

DPRD dan Pemerintah Daerah memiliki tanggungjawab yang sama dalam mewujudkan pemerintahan daerah yang berdayaguna dan berhasil guna, serta transparan dan akuntabel dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat guna terjaminnya produktivitas dan kesejahteraan masyarakat di daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disebut DPRD adalah Badan Legislatif Daerah Propinsi, Kabupaten, dan Kota. DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai lembaga pemerintahan daerah. DPRD adalah lembaga legislatif yang mempunyai hak budget (hak untuk menetapkan anggaran sekaligus melakukan pengawasan pelaksanaan APBD).

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan

salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Dora Vicky Permatasari (2017) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

Menurut Muhdar (2015) OCB merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi. Sedangkan menurut Muhdar (2015) OCB muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Muhdar (2015) terdapat beberapa dimensi OCB yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism (Helping)*

Mengutamakan kepentingan orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dalam keadaan tertentu, misalnya seorang karyawan baru sembuh dari sakitnya.

2. *Conscientiousness*

Ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. *Sportmanship (sikap sportif)*

Sikap sportif, merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harusmenunjukan keluhan. Seseorang yang mempunyai tingkatan tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim positif diantara para karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan lebih bisa bekerja sama dengan yang lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. *Courtesy (kebaikan)*

Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (courtesy) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

2.1.5 *Personal Background*

Personal background merupakan latar belakang diri dari yang melekat pada seorang individu. Latar belakang diri ini meliputi banyak aspek antara lain seperti nama, jenis kelamin, usia, agama, latar belakang pendidikan dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini *personal background* yang dimaksud adalah *personal background* dari anggota DPRD yaitu latar belakang diri dari anggota dewan yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, bidang pendidikan, pengalaman pekerjaan anggota dewan, dan pengalaman organisasi.

Semakin anggota DPRD memiliki *personal background* yang tinggi maka pengawasan keuangan daerah yang dilakukannya juga semakin maksimal. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan tingginya tingkat pendidikan, serta pengalaman anggota DPRD tersebut baik pengalaman organisasi maupun pekerjaan. Semakin besar pengalaman dan keahlian seseorang maka orang tersebut semakin berkualitas dalam menjalankan tugasnya.

Personal background berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak

roda organisasi dalam usaha mewujudkan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin dan akan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Winarna, 2007).

Adanya *personal background* yang berbeda diantara para anggota dewan sedikitbanyaknya memberikan pengaruh dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Anggota DPRD periode ini yaitu yang dipilih dan diangkat dari partai-partai pemenang pemilu mempunyai personal background dan pekerjaan yang berbeda sebelum menjadi anggota DPRD. Personal background tersebut meliputi beberapa indikator sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Jenis kelamin merupakan perbedaan seks yang berarti perbedaan antara laki-laki dan perempuan atas dasar ciri-ciri biologis. Anggota dewan terdiri dari laki-laki dan perempuan. Jumlah anggota dewan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding dengan perempuan. Anggota dewan dipilih dari partai-partai politik pemenang pemilu. Keterwakilan perempuan sebagai anggota legislatif diatur dalam Pasal 52 Ayat (3) dan Pasal 53 UndangUndang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD yang menyebutkan. Setiap partai politik peserta pemilu dapat mengajukan calon anggota DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota untuk setiap daerah pemilihan dengan memperhatikan keterwakilan anggota perempuan sekurang-kurangnya 30%. Undang-Undang

ini juga akan meminimasi kemungkinan praktek diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam menentukan kapabilitas seseorang untuk menjadi kandidat dalam pemilu.

2. **Usia Anggota DPRD** merupakan warga Indonesia yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD Pasal 50 Ayat (1) (a).
3. **Tingkat Pendidikan** Tingkat pendidikan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan berupa jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang SD sampai dengan perguruan tinggi dan pendidikan nonformal. Tingkat pendidikan anggota dewan sangat penting diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku mereka dalam melakukan suatu aktivitas.
4. **Latar Belakang Pendidikan** Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan terdiri dari beranekaragam jurusan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota DPRD yang baru saja terpilih terdiri dari bidang pendidikan ekonomi, hukum, sosial politik, ilmu agama dan jurusan lainnya. Pendidikan formal yang dimiliki anggota dewan sebagian besar tidak berasal dari pendidikan yang berhubungan dengan administrasi pemerintahan, bahkan pendidikan mereka bertolak belakang dengan situasi pekerjaan sebagai dewan.

5. Latar Belakang Pekerjaan Pekerjaan terakhir yang dimaksud di sini adalah profesi terakhir yang digeluti oleh anggota DPRD sebelum terpilih menjadi anggota dewan. Pekerjaan ini umumnya terdiri dari wiraswasta, karyawan swasta dan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
6. Pengalaman Organisasi ; Pekerjaan organisasi yang dimaksud di sini adalah organisasi yang pernah digeluti oleh anggota DPRD sebelum terpilih menjadi anggota dewan. Pengalaman organisasi ini umumnya terdiri dari LSM, non-LSM, organisasi politik, akademisi, organisasi masyarakat, dan lainnya.

2.1.6 Political Background

Political background merupakan latar belakang dari pengalaman seseorang dalam berkecimpung di dunia politik. Berbicara mengenai politik, tentu saja tidak lepas dari partai politik. Partai politik dan parlemen (legislatif) merupakan dua aktor utama yang memperoleh mandat dari masyarakat sipil, berperan mengorganisir kekuasaan dan meraih kontrol atas negara untuk kepentingan masyarakat. Ketika Pemilu dan Pilkada, parpol berperan sebagai institusi yang menyeleksi, menganalisa dan menentukan pencalonan para pasangan kepala daerah, capres dan wapres, serta para calon anggota legislatif di pusat dan daerah, sebelum menghadapi pemilu dan pilkada untuk dipilih oleh rakyat.

Setiap lembaga (DPRD) memiliki political background seperti individu yang ada didalamnya. Karakteristik utama dari political background adalah terkait

dengan nilai. Nilai merupakan prinsip dasar yang dijadikan sebagai pedoman hidup individu, dengan kata lain political background merupakan pedoman bagi anggota DPRD dalam menjalankan perannya khususnya yaitu pengawasan keuangan daerah (APBD). Sesuai dengan penelitian Witono dan Baswir (2003) yang memberikan bukti bahwa political background memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran DPRD dalam menjalankan fungsinya yaitu pengawasan keuangan daerah (APBD).

Dalam menjalankan tugasnya anggota DPRD diharuskan mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan sesuai bidang masing-masing, di sinilah latar belakang politik terkadang menyebabkan perbedaan sudut pandang bahkan terjadinya perselisihan. Seorang anggota dewan harus mempunyai latar belakang politik yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota dewan. Menurut La Palombara (1974) dalam Winarna (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan peran legislatif yaitu institusi politik, partai politik, karakteristik personal, pengalaman politik dan sifat pemilih.

Dalam penelitian ini faktor pengalaman politik (*political background*) yang mempengaruhi perilaku legislatif dalam melaksanakan fungsinya difokuskan ke dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Pengalaman Politik : Merupakan pengalaman anggota dewan di bidang politik atau lama menjabat di partai politik.
2. Pengalaman di DPRD : Merupakan pengalaman anggota dewan menjadi anggota DPRD. Ada diantara anggota DPRD yang baru terpilih dalam pemilu

sudah pernah menjadi anggota dewan pada periode sebelumnya dan ada juga muka-muka baru yang duduk di lembaga legislatif.

3. Asal Partai Politik : Merupakan asal partai dari anggota dewan yang terpilih. Partai politik yang dimaksud di sini adalah partai politik yang telah memenuhi persyaratan sebagai peserta pemilu. Partai-partai tersebut memperoleh suara terbanyak dalam pemilu dan mendapatkan kursi bagi kadernya di Lembaga DPRD. Di lembaga legislatif daerah, peran partai politik juga sangat signifikan dan menentukan. Melalui fraksinya yang merupakan perwakilan partai politik di lembaga legislatif, parpol merupakan institusi yang mengarahkan, bahkan menentukan pengambilan keputusan di DPRD. Karena dalam prakteknya, mekanisme pengambilan keputusan di DPRD menempuh mekanisme kesepakatan fraksi, bukan mekanisme praktek dan musyawarah (Asfi, M. and Sari 2010). Oleh karena itu, kader yang diajukan partai politik sebagai anggota dewan haruslah memiliki kompetensi dan pengalaman yang cukup di bidang pemerintahan daerah sehingga nanti ketika terpilih menjadi anggota dewan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan benar.
4. Latar Belakang Ideologi Partai Politik yaitu dasar ideologi dari partai politik tempat anggota dewan berasal. Setiap partai politik memiliki dasar ideologi yang berbeda-beda. Dasar ideologi ini disesuaikan dengan visi, misi, serta tujuan dari partai politik tersebut.
5. Asal Komisi yaitu asal komisi anggota dewan di DPRD. Menurut Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD Pasal

356 (b) menyatakan bahwa DPRD Kabupaten/Kota yang beranggotakan lebih dari 35 (tiga puluh lima) orang membentuk 4 (empat) komisi. DPRD beranggotakan 45 (empat puluh lima) orang. Semua DPRD yang menjadi sampel terdiri dari 4 (empat) komisi yaitu Komisi A, B, C, dan D.

6. Jabatan di Partai Politik : Merupakan keaktifan anggota dewan dalam partai politik yang dilihat dari keikutsertaannya sebagai pengurus di dalam partai politik.
7. Jabatan di DPRD : Kedudukan anggota dewan dalam DPRD. Kedudukan ini meliputi ketua dewan, wakil ketua dewan, ketua komisi, wakil ketua komisi, dan anggota dewan.
8. Jumlah Partai yang Pernah Diikuti : Merupakan jumlah partai yang pernah diikuti oleh anggota DPRD. Ada diantara anggota DPRD yang pernah berada lebih dari satu partai atau pernah pindah dari satu partai ke partai yang lain dan ada juga baru bernaung dalam satu partai politik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini diantaranya, penelitian Arifin Zainal (2018) yang menguji Pengaruh Pengaruh *Political Background* Dan Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Pada Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ponorogo). Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa *political background* tentang anggaran secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja anggota dewan dalam pengawasan keuangan daerah pada DPRD Kabupaten Ponorogo.

2. SARI (2016) yang menguji Pengaruh personal Background, Political Background Dan Pengetahuan Anggota Dewan Tentang Anggaran Terhadap Peran Dprd Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi empiris pada Dprd Kota/Kabupaten Solok). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Political Background* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota dewan dalam pengawasan anggaran
3. Endah Rahayu Lestari (2018) yang menguji The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.
4. Nuru (2013) yang menguji Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Politik terhadap Kinerja DPRD dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah/APBD. Hasil penelitian ditemukan: 1. Berdasarkan uji t Latar Belakang Pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah/APBD (Y). 2. Sedangkan pengalaman politik (X2) berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah/APBD (Y).