



PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN PENEMPATAN TENAGA AHLI TERHADAP *CAPACITY BUILDING* DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PALEMBANG

¹Wenny Yudi Puranti, ²Fakhry Zamzam, ³Harsi Romli

¹Program Studi Magister, Universitas Indo Global Mandiri, Email : wennyyudi26@gmail.com

²Program Studi Magister, Universitas Indo Global Mandiri, Email : fakhry@uigm.ac.id

³Program Studi Magister, Universitas Indo Global Mandiri, Email : harsi@uigm.ac.id

Abstract, *The research purpose was specifically to analyze and assess the effect of recruitment, training, and placement of experts on the capacity building of regional representatives council partially and simultaneously. The research method used an associative survey approach, the collection of field data used questionnaires and interviews, analyzing data used quantitative techniques (tools, spss 23). The research population was 114 DPRD secretariat employees with 60 employees as the sample. The t-test results implied that partially recruitment affected on capacity building with t count 2.511 > t table 2.003, while partially training had a positive and not significant effect with t count 0.200 < t table 2.003, and partially placement had a negative and not significant effect on capacity building. The results of the F test revealed that simultaneously recruitment, training, and placement had a positive and significant effect on capacity building with F count 2.809 > F table 2.76.*

Keywords: *Recruitment, Training, Placement, and Capacity Building*

Abstrak, *Tujuan penelitian secara khusus adalah untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah secara parsial dan secara simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan survey asosiatif, pengumpulan data lapangan menggunakan kuesioner dan wawancara, analisis data menggunakan teknik kuantitatif (tools, spss 23). Populasi penelitian adalah 114 pegawai sekretariat DPRD dengan pengambilan sampel sebanyak 60 pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap capacity building dengan t hitung 2,511 > t tabel 2,003, sedangkan secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung 0,200 < t tabel 2,003, dan secara parsial penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap capacity building. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap capacity building dengan F hitung 2,809 > F tabel 2,76.*

Kata Kunci: *Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan, dan Capacity Building*

Pendahuluan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan di daerah yang turut menentukan bentuk dan hasil kinerja pemerintahan daerah secara keseluruhan. DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi/ kabupaten/ kota, dimana anggotanya terdiri atas anggota partai politik yang dipilih melalui pemilihan umum (Joseagush, 2018). Staff Sekretariat Dewan DPRD Kota Palembang mengungkapkan bahwa beberapa persoalan Tenaga Ahli berkaitan dengan permasalahan rekrutmen yang belum standar, dimana rekrutmen dapat dilakukan secara terbuka atau tertutup (calon Tenaga Ahli berasal dari rekomendasi anggota Dewan atau Fraksi) dan belum adanya pelatihan untuk Tenaga Ahli dikarenakan masalah biaya yang cukup besar.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penulis berpendapat bahwa beberapa persoalan Tenaga Ahli yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan tersebut tentu akan mempengaruhi produktivitas Tenaga Ahli, dimana hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam rangka mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas DPRD secara keseluruhan.

Persoalan kinerja sangat erat kaitannya dengan *capacity building*. Soeprapto (2003) menyatakan bahwa pada dasarnya *capacity building* atau pengembangan kapasitas merupakan parameter strategi bagi terwujudnya *good governance*. Grindle mengungkapkan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektivitas berupa kepatutan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut (Grindle, 1997).

Merujuk pada pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa *capacity building* merupakan salah satu parameter untuk menilai kinerja, dimana *capacity building* itu sendiri adalah sejauh mana staf mampu menunjukkan kontribusi nyata terhadap pengembangan personal, organisasi, dan masyarakat (Finn, 1998). Berkaitan dengan eksistensi Tenaga Ahli, terdapat beberapa fenomena persoalan yang muncul seperti; Tenaga Ahli dalam menjalankan tugasnya cenderung tidak terkoordinasi dengan Sekretariat DPRD, perilaku Tenaga Ahli lebih loyal kepada pimpinan alat kelengkapan DPRD daripada Sekretariat DPRD, pelaksanaan tugas Tenaga Ahli belum memiliki uraian tugas yang jelas, Tenaga Ahli belum memahami tugas dan tanggung jawabnya, rekrutmen Tenaga Ahli oleh DPRD lebih menggunakan pendekatan politis, penempatan Tenaga Ahli dirasakan kurang memperhatikan kompetensinya, perilaku Tenaga Ahli berorientasi kepada kepentingan politik, kemampuan manajerial Tenaga Ahli dirasakan belum optimal dan kurangnya pelatihan orientasi tugas.

Berangkat dari fenomena persoalan yang berkaitan dengan Tenaga Ahli di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan *capacity building* Tenaga Ahli di lingkungan DPRD Kota Palembang. Hal tersebut didasari adanya permasalahan berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, dan pelatihan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya. Sehingga perlu dikaji lebih dalam untuk mengetahui apakah persoalan rekrutmen, pelatihan, dan penempatan Tenaga Ahli berpengaruh terhadap *capacity building* DPRD yang nantinya akan berpengaruh terhadap performansi Tenaga Ahli dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab DPRD secara keseluruhan.

Kajian Pustaka

1. Teori Capacity Building

Menurut Milen (2004), kapasitas diartikan sebagai kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif, dan terus menerus. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Grindle mengungkapkan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya untuk mengembangkan suatu ragam strategi guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas kinerja. Efisiensi tersebut merujuk pada efisiensi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai suatu hasil; efektivitas berupa kepatutan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut (Grindle, 1997).

Keseluruhan definisi di atas, pada dasarnya mengandung kesamaan dalam tiga aspek sebagai berikut: Bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu proses. Bahwa proses



tersebut harus dilaksanakan pada tiga level/ tingkatan, yaitu individu, kelompok, dan organisasi atau sistem. Bahwa proses tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.

2. Teori Rekrutmen

Menurut Mondy (1996), seleksi adalah proses memilih pelamar yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses seleksi merupakan tahap awal untuk memperoleh calon karyawan yang handal dan profesional. Ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006).

Berdasarkan pemaparan mengenai pengertian rekrutmen dari beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator variabel rekrutmen meliputi:

1. Kesesuaian jumlah pelamar dengan jenis pekerjaan.
2. Kesesuaian latar belakang pendidikan pelamar dengan jenis pekerjaan.
3. Kesesuaian bakat, potensi, dan kompetensi pelamar dengan jenis pekerjaan.
4. Kesesuaian waktu pelaksanaan rekrutmen dengan kebutuhan tenaga kerja (Simamora, 2006).
- 5.

3. Teori Pelatihan

Stephen P. Robbins (2003) mengungkapkan bahwa program pelatihan akan mempengaruhi perilaku kerja dalam dua hal. Pengaruh yang paling utama adalah bahwa secara langsung pelatihan akan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Keuntungan kedua dari program pelatihan adalah bahwa pelatihan akan mampu meningkatkan efikasi diri karyawan, yaitu ekspektasi karyawan akan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sintesis pengertian variabel pelatihan adalah usaha meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Adapun indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yaitu meliputi jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu pelatihan.

4. Teori Penempatan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Sedangkan, Melayu S.P. Hasibuan (2008) mengartikan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan otoritas kepada orang tersebut.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari data

sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distributif dan hubungan antarvariabel sosiologis maupun psikologis.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Sebagai suatu penelitian yang dibatasi oleh waktu dan dukungan sumber daya, maka ditetapkan batasan-batasan penelitian agar tujuan penelitian dapat dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin keilmuan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen dengan kekhususan manajemen sumber daya manusia dan diperkaya dengan ilmu administrasi negara.
2. Banyak faktor yang mempengaruhi *capacity building*, maka untuk penyederhanaan dan memudahkan pengertian teori penelitian dibatasi seperti Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Sekretariat DPRD Kota Palembang dan sebagai objek penelitian adalah para tenaga ahli pada DPRD Kota Palembang masa jabatan periode tahun 2014-2019.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palembang tahun 2019.

Penelitian ini mengambil *locus* pada Sekretariat DPRD Kota Palembang, sehingga keseluruhan objek penelitian adalah Sekretariat DPRD Kota Palembang dan sebagai subjek penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palembang sejumlah 114 pegawai dan diambil sampel sebanyak 60 pegawai.

Tabel 1
Distribusi Populasi dan Sampel Penelitian

No	UNIT KERJA	JUMLAH POPULASI	SAMPEL	
			JUMLAH	%
1	Bagian Umum	35	21	35
2	Bagian Legislasi dan Persidangan	36	19	32
3	Bagian Keuangan	20	8	13

Sumber : Sekretariat DPRD Kota Palembang tahun 2019

Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen, yaitu variabel yang terjadi karena perubahan dan menimbulkan variabel terikat atau variabel dependen (Azwar, 2004).

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu X1 adalah rekrutmen, X2 adalah pelatihan, dan X3 penempatan kerja. Variabel dependen, yaitu variabel yang tidak bebas, terikat dan dipengaruhi setiap variabel bebas atau variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Y adalah *capacity building*.



1. Variabel Rekrutmen

Definisi Konsep Variabel Rekrutmen

Dalam penelitian ini definisi konseptual variabel rekrutmen adalah proses mendapatkan calon karyawan untuk mengisi jabatan yang diperlukan perusahaan atau organisasi melalui tahapan penyusunan strategi rekrutmen (meliputi penentuan kualifikasi pekerjaan, cara rekrutmen, waktu, dan tempat rekrutmen), pencarian pelamar, penyisihan pelamar, dan terakhir penentuan pelamar yang lolos proses rekrutmen.

Definisi Operasional Variabel Rekrutmen

Adapun indikator variabel rekrutmen meliputi kesesuaian jumlah pelamar dengan jenis pekerjaan; kesesuaian latar belakang pendidikan pelamar dengan jenis pekerjaan; kesesuaian bakat, potensi, dan kompetensi pelamar dengan jenis pekerjaan; kesesuaian waktu pelaksanaan rekrutmen dengan kebutuhan tenaga kerja.

2. Variabel Pelatihan

Definisi Konsep Pelatihan

Sintesis pengertian variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah usaha meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Definisi Operasional Variabel Pelatihan

Adapun indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yaitu meliputi jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan waktu pelatihan.

3. Variabel Penempatan

Definisi Konsep Variabel Penempatan

Definisi konseptual penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah upaya menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Definisi Operasional Variabel Penempatan

Indikator variabel penempatan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Suwatno (2008) yaitu meliputi pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

4. Variabel *Capacity Building*

Definisi Konsep Variabel *Capacity Building*

Definisi konseptual *capacity building* dalam penelitian ini adalah proses membangun kapasitas individu, kelompok, dan sistem secara efektif, efisien, berkesinambungan, dan tanggap terhadap perubahan lingkungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Definisi Operasional Variabel *Capacity Building*

Dalam penelitian ini indikator variabel *capacity building* mengacu pendapatnya Grindle (1997) yang terdiri dari kapasitas individu, kapasitas kelembagaan/ organisasi, dan kapasitas sistem.

Rancangan Analisis Data

1. Analisis Statistika Inferensial

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Untuk menguji pengaruh variabel: rekrutmen, pelatihan, dan penempatan terhadap *capacity building* anggota DPRD, menggunakan model persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Capacity building*

β_0 = Koefisien konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel bebas

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Pelatihan

X_3 = Penempatan

e = Error

2. Rancangan Uji Hipotesis

Pada penelitian ini diajukan 4 hipotesis yang akan diuji dengan analisis uji t dengan cara membandingkan tingkat signifikansi ($p < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (pada hipotesis 1, 2, dan 3). Sedangkan pada hipotesis 4 akan diuji dengan analisis regresi berganda uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dengan membandingkan tingkat signifikansi ($p < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kriteria penerimaan uji hipotesis penelitian sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Kriteria Penerimaan Hipotesis

No	Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Penerimaan Hipotesis
1	H_0	Tidak terdapat pengaruh rekrutmen Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p > 0,05$ $t_{hitung} < t_{tabel}$
	H_1	Terdapat pengaruh rekrutmen Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p < 0,05$ $t_{hitung} > t_{tabel}$
2	H_0	Tidak terdapat pengaruh pelatihan Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p > 0,05$ $t_{hitung} < t_{tabel}$
	H_1	Terdapat pengaruh pelatihan Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p < 0,05$ $t_{hitung} > t_{tabel}$
3	H_0	Tidak terdapat pengaruh penempatan Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p > 0,05$ $t_{hitung} < t_{tabel}$
	H_1	Terdapat pengaruh penempatan Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p < 0,05$ $t_{hitung} > t_{tabel}$
4	H_0	Tidak terdapat pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan penempatan Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p > 0,05$ $t_{hitung} < t_{tabel}$
	H_1	Terdapat pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan penempatan Tenaga Ahli terhadap <i>capacity building</i> DPRD	$p < 0,05$ $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Diolah peneliti dari berbagai sumber, 2019



Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang sebanyak 60 orang, dimana karakteristik responden tersebut dilihat dari perspektif gender, usia, pendidikan, diklat struktural, masa kerja, dan status kepegawaian sebagaimana dipaparkan berikut ini:

a. Responden Berdasarkan Gender

Berdasarkan perspektif gender, responden penelitian yaitu pegawai Sekretariat DPRD Kota Palembang didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 56,7%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari kematangan usia responden, sebagian besar responden penelitian berada pada usia di bawah 35 tahun yaitu sebesar 40%, dan jumlah terkecil pada kelompok usia 56 tahun ke atas sebesar 3,3%.

Dilihat dari tingkat usia responden, didominasi usia dibawah 35 tahun yaitu usia seorang pegawai yang pada umumnya baru memasuki dunia kerja dan merupakan usia produktif, sehingga dilihat dari segi kapasitas pelayanan terhadap anggota legislatif cenderung memberikan kontribusi positif. Dimana, pegawai pada rentang usia tersebut memiliki semangat yang tinggi.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden pada umumnya adalah lulusan S1 dengan jumlah sebesar 61,7%, sedangkan lulusan D2/D3 paling sedikit sebesar 5%. Pada tabel di bawah ini digambarkan bahwa responden penelitian umumnya adalah lulusan sarjana (S1) yaitu sebesar 61,7% dan lulusan S2 mencapai 15%, sehingga dapat dilihat dari kemampuan akademik pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palembang cukup memadai dalam mendukung peningkatan *capacity building* DPRD.

d. Responden Berdasarkan Diklat Struktural

Diketahui bahwa 85% responden penelitian belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural. Salah satu penyebabnya adalah bahwa pendidikan dan pelatihan struktural hanya dapat diikuti oleh aparatur sipil negara saja, itu pun dengan persyaratan dan kriteria tertentu, seperti kepangkatan yang harus diikuti, tingkat pendidikan, dan lulus tes pendidikan dan pelatihan. Sedangkan, responden yang telah mengikuti Diklatpim III sebanyak 6,7% dan Diklatpim IV sebanyak 8,3%.

e. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari pengalaman kerja pegawai diukur dari masa kerja, sebesar 61,7% pegawai memiliki masa kerja dibawah 10 tahun.

Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja di atas 30 tahun adalah sebesar 6,7%, dimana pada masa kerja tersebut umumnya pegawai akan menghadapi masa purna tugas dan telah mantap pada jabatannya.

f. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dilihat dari status kepegawaian dalam tabel di bawah ini diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah aparatur sipil negara yaitu sebesar 43,3%, selebihnya adalah 40% non aparatur sipil negara dengan status tenaga kerja sukarela (TKS).

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang
Wenny Yudi Puranti, Fakhry Zamzam, Harsi Romli**

1. Sistem dan pelaksanaan rekrutmen tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *capacity building* DPRD Kota Palembang periode tahun 2014-2019.
2. Pelatihan tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan *capacity building* DPRD Kota Palembang periode tahun 2014-2019.
3. Penempatan tenaga ahli secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan *capacity building* DPRD Kota Palembang periode tahun 2014-2019.
4. Rekrutmen, pelatihan, dan penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *capacity building* DPRD Kota Palembang periode tahun 2014-2019.

Saran

1. Guna pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti seleksi, kompetensi, pengalaman kerja.
2. Sekiranya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan *capacity building* DPRD Kota Palembang melalui peningkatan sistem rekrutmen, pelatihan, dan penempatan tenaga ahli.

Implikasi Manajerial

Dari hasil analisis dan pembahasan dikemukakan implikasi manajerial yang dapat digunakan sebagai strategik implementasi peningkatan *capacity building* DPRD Kota Palembang yaitu sebagai berikut :

1. Strategi untuk meningkatkan *capacity building* DPRD Kota Palembang adalah dengan melakukan rekrutmen tenaga ahli berdasarkan analisis jabatan dan dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur.
2. Strategi untuk meningkatkan *capacity building* DPRD Kota Palembang adalah dengan memberikan pelatihan kepada tenaga ahli setelah adanya proses rekrutmen.
3. Strategi selanjutnya untuk meningkatkan *capacity building* DPRD Kota Palembang adalah dengan melakukan penempatan tenaga ahli sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya.

Daftar Pustaka

Buku

- Azwar, Saifuddin, 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Grindle, M.S., (editor), 1997. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, Boston, MA: Harvard Institute for International Development.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- Marnisah, Luis, 2019. *Hubungan Industrial; Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Deepublish.
- Mondy, Wayne, & Robert Noe. 1996. *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc.



- Milen, Anelli, 2004. *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta, Pondok Pustaka Jogja.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani S., 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.68
- Robbins, Stephen P, 2003. *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education International.
- Samsudin, S, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suwatno, H., dan Priansa, D. J., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Zamzam, Fakhry, 2017. *Manajemen Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC Success
- Zamzam, F., & Aravik, H. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, 2015. *Teknik Penulisan Proposal Tesis*, Palembang: Noerfikir.

Jurnal dan Artikel Lainnya

- Joseagush, 2018. *Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*, <https://id.wikipedia.org>. (11 Agustus 2018).
- Soeprapto, Riyadi, 2003. “Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik FIA Universitas Brawijaya, No4. Soeroto, 2013, Optimasi Tenaga Ahli DPRD*, esoeroto.blogspot.com. (11 Agustus 2018).69.
- Yohanes, Surayatika, Desi, Fakhry Zamzam, 201). “The Capacity Building of The Regional Refresentatives Council Secretariat In South Sumatera”, *Konferensi International Seminar & Conference "Building Sutainable Competitiveness*, Universitas Sriwijaya Palembang.
- Zamzam, Fakhry, 2017. “Capacity Building Usaha Ekonomi Kreatif Aparatur Sipil Negara Kabupaten Ogan Ilir Menjelang Purna Tugas”, *Konferensi Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun 2017*, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Tenaga Ahli Terhadap Capacity Building
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang
Wenny Yudi Puranti, Fakhry Zamzam, Harsi Romli**