

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi kepustakaan

Sebagai landasan penelitian ini, penulis akan mengemukakan beberapa teori yang penulis anggap relevan dan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini khususnya teori tentang Administrasi, Organisasi, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Kepemimpinan Dan Pengembangan Pariwisata.

1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin *ad* dan *ministrare*, yang berarti “ membantu, melayani, atau memenuhi ”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pemimpin, dan pemerintahan, pengelolaan” (dalam Syafri, 2012:3)

Selain itu, administrasi juga memiliki arti sebagai ketata usahaan yang dalam bahasa inggrisnya dipergunakan istilah *clerical work*, *paper work*, *office work* atau lebih tepatnya administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan pencatatan pengelolaan, pengumpulan, pemberian nomor atau kode surat, pengetikan, penggandaan penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau dikeluarkan oleh organisasi/ institusi.

Dari berbagai pengertian istilah tersebut bahwa kesimpulan administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu dan komitmen yang sudah dibuat bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Syafri, 2012:12).

Hubungan antara administrasi, organisasi, dan manajemen adalah administrasi keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi adalah wadah, dan manajemen adalah ilmu atau seni atau cara untuk mengendalikan atau mengelola proses kerja sama tersebut demi pencapaian tujuan suatu kelompok yang sudah bekerja sama tadi. Jika ketiga unsur itu terpenuhi dengan baik, maka pencapaian tujuan akan berhasil sesuai target.

Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli,2005;20).

Menurut Gie administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu (dalam Syafie 2003;4).

Selanjutnya Gie (dalam Zulkifli, 2005;28) menerangkan bahwa terdapat 3 (tiga) pengertian substansial yang terkandung dalam sejumlah defenisi konsep administrasi tersebut:

1. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni, keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terkait kepada aspek kondisi, situasi, waktu, dan tempat dimana dia dijalankan.
2. Bahwa dalam konsep administrasi terdapat unsur-unsur, adanya dua orang manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya

tugas-tugas yang harus dijalankan, adanya perlengkapan dan peralatan untuk melaksanakan tugas dan adanya pertimbangan yang rasional dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsur tersebut diatas.

3. Bahwa administrasi sebagai suatu proses kerja sama bukan merupakan konsep yang baru, dia sudah ada sejak manusia sudah mengenal peradaban. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan tergambar dari ungkapan yang dikemukakan oleh Herbert Simon apabila ada dua orang yang berkerja sama untuk menggulingkan sebuah batu yang tidak dapat digulingkan hanya satu orang diantara mereka, pada saat itu administrasi telah ada.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang administrasi diatas, dapat disimpulkan bahwa batasan administrasi ialah rangkaian kegiatan (proses) usaha kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Karna kerja sama tersebut harus ada wadahnya, yaitu organisasi, batasan lengkap administrasi adalah rangkaian kegiatan (proses) usaha kerja sama sekelompok orang dalam wadah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien.

2. Konsep Organisasi

Konsep organisasi merupakan diaplikasikan setiap aspek studi administrasi. Keberadaan setiap aspek studi administrasi dimaksud untuk memberikan dukungan kepada setiap kebijakan manajerial dan operasional

Organisasi menurut Siagian (2003;6) adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat

dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Gaus (dalam Hamim 2005:13) Organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan terciptanya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua anggota organisasi, akan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas organisasi. yang mana organisasi memiliki keragaman yang nantinya akan memberikan dampak bagi organisasi tersebut.

Menurut Manulang (dalam Hasibuan 2009;24) organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, penetapan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Menurut Weick (dalam Zulkifli 2005;129) “ *Organization is defined as consensually validated grammar for reducing equivocality by means of sensible interlocked behaviors*”. Pendapat ini menunjukkan bahwa organisasi merupakan daya upaya untuk mencapai kesepakatan yang tepat untuk mengurangi ketidakjelasan dari hubungan perilaku yang pantas satu dengan yang lainnya.

Menurut Stoner dan Freeman (2002;31) organisasi adalah dua atau lebih manusia yang bekerja bersama-sama dengan suatu cara yang terstruktur untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau kumpulan tujuan.

Waldo (dalam Hamim 2005;13) organisasi merupakan struktur hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang, formal dan kebiasaan dalam suatu sistem administrasi. Rancangan struktur yang baik akan tergambar kegiatan sekaligus monitoring efektivitas dan perhatian terhadap manfaat struktur tersebut.

Siswanto (2005;73) organisasi adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Organisasi minimal mengandung tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu sekelompok orang, interaksi dan kerja sama, dan tujuan bersama.

3. Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja (*to manage*) yang berarti menangani, mengendalikan, menguasai, mengurus, menyelesaikan sesuatu. Manajer adalah seseorang yang disertai tugas memimpin dan mengurus suatu tugas, lembaga, usaha dan sebagainya.

Menurut Manulang (dalam Zulkifli dan Nurmasari 2015;4) pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian:

- a. Manajemen sebagai proses
- b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia
- c. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*).

Menurut Millet (dalam Siswanto 2005;1) manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata (dalam Terry, et.al. 2015;1)

Siagian (2003) manajemen dapat didefenisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi.

Sementara menurut Siswanto (2005;2) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan diatas manajemen diartikan sebagai seni dan ilmu, yaitu seni yang dimaksud sebagai suatu keahlian, kemahiran, kemampuan, dan keterampilan dalam aplikasi ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan, sementara manajemen suatu ilmu ialah akumulasi pengetahuan yang telah di sistematiskan dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran umum (*general purpose*) (dalam Siswanto,2005;3)

Menurut Holt (2002;31) manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan yang mencakup manusia, material, dan sumber daya keuangan dalam suatu lingkungan organisasi.

Selanjutnya Siagian (2002;2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *Man, Money, Methode, Machines, Materials, dan Market.*

Menurut Terry (dalam Hamim 2003; 36) manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan planing, organizing, actuating, dan controlling, dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang di ikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan kepemimpinan, administrasi dan sebagainya.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai sumber unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, tenaga, waktu dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Dapat kita ketahui dalam manajemen terdapat beberapa unsur, yang antara lainnya adalah :

- 1) Man (Manusia)
- 2) Money (Uang)

- 3) Materials (Bahan-bahan/ perlengkapan)
- 4) Machines (Alat-alat)
- 5) Methode (Cara-cara Kerja)
- 6) Market (Pasar)

Dalam perkembangannya unsur *Man* (Manusia) telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan suatu ilmu yang mempelajari khusus pada suatu unsur manajemen tersebut yaitu man (manusia).

Tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan dari organisasi, maka untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengatur bagaimana untuk menjalankan sebuah organisasi yang dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya organisasi.

Menurut Samsudin (2010;22) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Kemudian menurut mangkunegara (2011;2) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Hasibuan (2013;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan, perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013;21-23) antara lain sebagai berikut :

1. perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planing*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chat*)

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Menurut Ernie dan Kurniawan (2010;194) Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Ernie dan Kurniawan (2009;196) secara garis besar proses manajemen sumber daya manusia dibagi kedalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari :

1. *Human Resource Planning*, merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. *Personal procurement*, mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. *Personal Development*. Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.

4. *Personal maintenance*. Memelihara sumber daya manusia, termasuk didalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja, dan lain sebagainya.
5. *Personal Utilization*, memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi.

Selain itu menurut Amirullah (2004;206) mengemukakan Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam kegiatan organisasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

5. Konsep Kepemimpinan

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Menurut Kartono (2011;38) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu

mempengaruhi orang-orang untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Nawawi (dalam Pasolong 2014:111) kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut Fairchild (dalam Kartono, 2011;38) menyatakan pemimpin dalam pengertian luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Selanjutnya, menurut Ndraha (2003;216) menyimpulkan kepemimpinan adalah gejala sosial. Kemampuan seseorang (satu pihak) untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu sehingga (agar) perilaku orang lain itu berubah atau, menjadi integratif, disebut kepemimpinan. Dalam situasi intergartif itu, seorang menjadi akseptabel bagi orang lain. Orang yang (terbukti) memiliki kepemimpinan disebut pemimpin. Jadi, pemimpin itu tidak *given*, melainkan *achieved*. Hasil kegiatan memimpin unit kerja disebut pimpinan (sama seperti hasil pekerjaan memasak disebut masakan).

Menurut Syafrawi (2003;65) mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu

sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang paling sulit dipahami. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Sedangkan menurut Sofa (2011;1) menyatakan kepemimpinan berasal dari kata kata pimpinan yang memuat dua hal pokok yaitu (1) Pemimpin sebagai subjek, dan (2) Pemimpin sebagai objek. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun atau juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankannya kepemimpinannya.

Selanjutnya menurut Cooley (dalam Syafiie, 2003;2) maksudnya pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.

Menurut Pigors (dalam Syafiie, 2003;2) kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.

Syafrawi (2003;67) menyatakan bahwa klarifikasi kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. *Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok; kepemimpinan adalah fungsi dari kebutuhan yang muncul pada situasi tertentu dan terdiri atas hubungan antara individu dengan kelompoknya.*
- b. *Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian dan akibatnya; kepemimpinan sebagai perpaduan dari berbagai sifat yang memungkinkan individu mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas tertentu.*
- c. *Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain; memandang kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi orang lain mengerjakan apa yang diharapkan supaya orang lain mengerjakan.*
- d. *Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh; kepemimpinan sebagai pengaruh interpersonal, dipraktekkan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan.*
- e. *Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku; kepemimpinan didefinisikan sebagai tingkah laku seorang individu yang mengatakan aktivitas kelompok.*
- f. *Kepemimpinan sebagai bentuk persuasi; kepemimpinan adalah pengelolaan manusia melalui persuasi dan interpretasi dari pada melalui pemaksaan langsung.*
- g. *Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan; kepemimpinan sebagai tipe hubungan kekuasaan berciri persepsi anggota kelompok tentang hak anggota kelompok untuk menentukan pola tingkah laku yang sesuai dengan aktivitas kelompok.*
- h. *Kepemimpinan sebagai alat mencapai tujuan; pemimpin adalah individu yang memiliki program, rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.*
- i. *Kepemimpinan sebagai akibat dari interaksi; kepemimpinan tidak sebagai penyebab atau pengendali, melainkan sebagai akibat dari tindakan kelompok.*
- j. *Kepemimpinan sebagai pembedaan peran; menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan peranan didalam suatu skema hubungan dan*

ditentukan oleh harapan timbale-balik antara pemimpin dengan lainnya.

- k. *Kepemimpinan sebagai inisiasi struktur; kepemimpinan sebagai permulaan dan pemeliharaan struktur harapan dan interaksi.*

Dari berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

6. Konsep Peran

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2010) menjelaskan pengertian peran sebagai berikut :

- a. Peran adalah pemain yang diandalkan dalam sandiwara maka ia adalah pemain sandiwara atau pemain utama.
- b. Peran adalah bagian yang dimainkan oleh seseorang pemain dalam sandiwara, ia berusaha bermain dengan baik dalam semua peran yang diberikan.
- c. Peran adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Pengertian peranan itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Peranan pemimpin di dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pimpinan yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi.

Menurut Soekanto (2015:210), Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan

Dalam Soekanto (2015:211) peranan mencakup tiga hal, yaitu sebagai berikut :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Sehingga dapat disimpulkan peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status) yang didalamnya melekat unsur hak dan kewajiban, tugas dan wewenang, serta fungsi seseorang atau kelompok di dalam masyarakat sebagai suatu organisasi.

7. Pengembangan pariwisata

Suwantoro (2004:19) mengemukakan 5 unsur pokok dalam pelaksanaan pembangunan dan pengembangan wisata yaitu :

1. Objek dan daya Tarik wisata
2. Prasarana wisata
3. Sarana wisata
4. Tata laksana/infrastruktur
5. Masyarakat/lingkungan

Pengembangan itu sendiri tidak terlepas di dalamnya suatu upaya atau usaha pengembangan dari objek yang sudah dibangun. Karenanya pengembangan akan dapat dimengerti apabila kita akan memahami arti dari pembangunan itu sendiri.

Menurut Yoeti (2006;154) Pengembangan pariwisata di Indonesia memerlukan keterlibatan berbagai bidang ilmu dan keahlian, untuk mengembangkan perencanaan konsep sistem nasional serta penjabarannya menjadi kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian sistem maupun pelaksanaan. Pengembangan kepariwisataan memerlukan pemanfaatan keahlian ekonomi, sejarah, antropologi budaya, perencanaan sistem, tata ruang, teknologi, hukum, disamping penanaman keahlian dan keterampilan serta penanganan pelaksanaan dan pengelolaan jasa kepariwisataan.

Pengembangan kepariwisataan sangat membutuhkan sarana dan prasarana tempat wisata, karena dari sarana dan prasarana yang ada akan membuat para wisatawan merasa nyaman berada di kawasan wisata tersebut.

Pengembangan kepariwisataan telah digiatkan disebagian negara-negara di dunia. Pemerintah di negara-negara secara langsung maupun tidak langsung membina sektor kepariwisataan tersebut meningkatkan pengembangan sektor kepariwisataan saling berhubungan dan mempengaruhi sektor-sektor lainnya,

pengembangan pariwisata tidak dapat berdiri sendiri dan manfaat maksimalnya hanya dicapai bila pertumbuhan selaras dengan usaha pemeliharaan dan pengembangan sektor lainnya.

Yoeti (1996;165) dalam bukunya pengantar pariwisata, mengemukakan, berhasilnya pengembangan industri pariwisata ditentukan oleh :

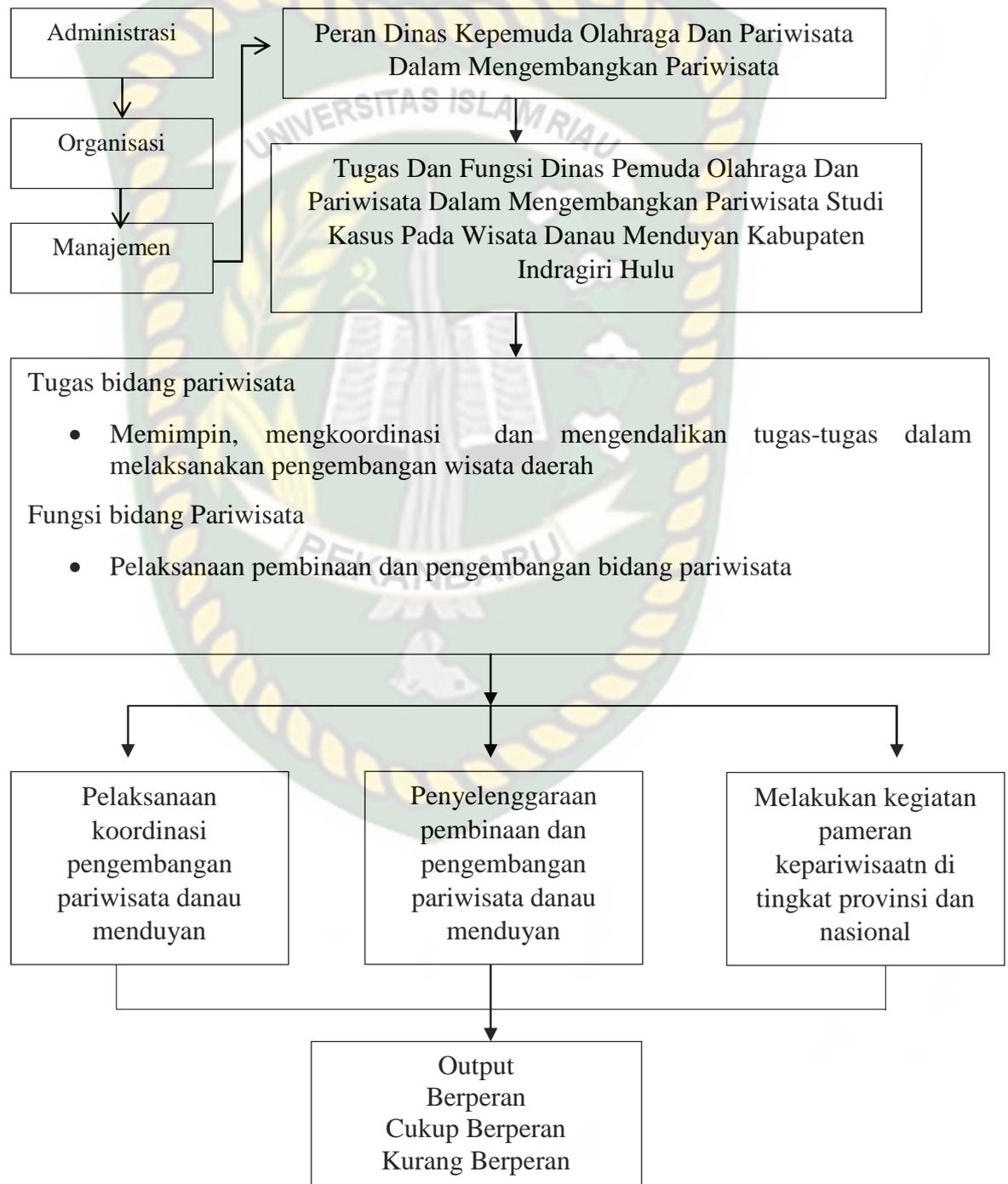
- a. tersedia objek dan atraksi wisata yaitu segala sesuatu yang menjadi daya Tarik bagi orang untuk mengunjungi suatu daerah wisata.
- b. Adanya fasilitas accesibility yaitu sarana dan prasarana dengan segala fasilitasnya, sehingga memungkinkan para wisatawan dan mengunjungi suatu daerah wisata tersebut.
- c. Tersedianya fasilitas aminutes yaitu sarana kepariwisataan yang dapat memberikan pelayanan kepada wisatawan selama perjalanan wisata dilakukan.

Dampak positif pariwisata (dalam judisseno 2017;10) :

1. Pariwisata merupakan salah satu sumber penerimaan devisa suatu negara. Di indonesia, pada tahun 2015, pariwisata menduduki peringkat ke empat dalam perolehan devisa setelah minyak dan gas bumi, batu bara, dan minyak kelapa sawit (kemenpar, 2016).
2. Pariwisata sebagai sumber terbukanya kesempatan kerja baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung.
3. Pariwisata bermanfaat untuk mengatasi kemiskinan.
4. Kontribusi pajak bagi negara dari sektor pariwisata.

B. Kerangka Pikir

Gambar II. 1. : Kerangka Pikir Tentang Analisis Peran Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Dalam Mengembangkan Pariwisata (Studi Kasus Pada Wisata Danau Menduyan Kabupaten Indragiri Hulu)



Sumber: modifikasi penulis, tahun 2018

C. Hipotesis

Maka berdasarkan rumusan masalah yang penulis kemukakan sebelumnya, studi kepustakaan dan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini dirumuskan

“Diduga Peran Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Dalam Mengembangkan Pariwisata (Studi Kasus Pada Wisata Danau Menduyan Kabupaten Indragiri Hulu) Belum Terlaksana Dengan Baik ” .

D. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional adalah abstrak mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, kelompok, atau individu. Penggunaan konsep ini diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan salah satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

Penulis membuat devinisi-devinisi agar memudahkan dalam menganalisa maka penulis akan mengoperasikan konsep-konsep yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.
2. Organisasi adalah wadah untuk memfasilitasi proses kerja sama untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.
3. Manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

4. Manajemen sumber daya manusia pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.
5. Kepemimpinan, peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam mencapai suatu tujuan.
6. Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran.
7. Pengembangan adalah suatu proses perubahan yang mempunyai potensi untuk membawa berbagai bentuk peningkatan dalam kerja sama. Kemampuan bekerja sebagai tim dan produktifitas kerja.
8. Pariwisata adalah wisata adalah kegiatan yang tidak terlepas dari kehidupan manusia. Setiap orang akan butuh berwisata dan pariwisata bisa dilakukan di dalam dan di luar daerah tempat tinggalnya. Dasar-dasar konsep pariwisata adalah manusia. Wilayah geografis baik daerah asal maupun destinasi tujuan wisata serta industry yang menyediakan fasilitas dan pelayanan.

E. Operasional Variabel

Tabel II. 1 Operasional Variabel Analisis Peran Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Dalam Mengembangkan Pariwisata (Studi Kasus Pada Wisata Danau Menduyan Kabupaten Indragiri Hulu).

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Ukuran
Menurut Nawawi (dalam Pasolong 2014:111) kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.	Tugas pokok dan fungsi serta uraian tugas dinas pemuda, olahraga, dan pariwisata kabupaten indragiri hulu dalam	Pelaksanaan koordinasi pengembangan wisata danau menduyan	a.mengkoordinasikan kegiatan dinas pariwisata dalam mengembangkan pariwisata danau menduyan.	Berperan
			b. mengendalikan seluruh kegiatan di bidang wisata danau menduyan	Cukup Berperan
			c. mengkaji dan merumuskan kebijakan teknis di bidang wisata danau menduyan	Kurang Berperan
	mengembangkan kepariwisataan.	Penyelenggaraan pembinaan, bimbingan teknis dan pengembnagan pariwisata danau menduyan	a. membina kegiatan pariwisata di danau menduyan.	Berperan
			b. merumuskan, menyusun rencana dan program kerja di pariwisata danau menduyan.	Cukup Berperan
			c. menyusun tata ruang kawasan strategis objek wisata danau menduyan.	Kurang Berperan
	Melakukan kegiatan pameran di tingkat provinsi dan nasional		a. mempromosikan objek wisata danau menduyan.	Berperan
			b. intensitas pelaksanaan kegiatan promosi terhadap objek wisata danau menduyan	Cukup Berperan
			c. media promosi yang digunakan	Kurang Berperan

Sumber : modifikasi penulis, tahun 2018

F. Teknik Pengukuran

Untuk menganalisis masing-masing indikator dari peran dinas pemuda olahraga dan pariwisata akan ditetapkan 3 (tiga) kategori ukuran yaitu, baik, cukup baik, kurang baik menurut Arikunto 2006. Uraian dari masing-masing pengukuran tersebut adalah :

1. Pelaksanaan Koordinasi Pengembangan Pariwisata Danau Menduyan

Berperan : apabila hasil penelitian tentang koordinasi pengembangan pariwisata danau menduyan berada pada interval 76% - 100%.

Cukup Berperan : apabila hasil penelitian tentang koordinasi pengembangan pariwisata danau menduyan berada pada interval 60% - 75%.

Kurang Berperan : apabila hasil penelitian tentang koordinasi pengembangan pariwisata danau menduyan berada pada interval 0% - 59%.

2. Penyelenggaraan Pembinaan, Bimbingan Teknis Dan Pengembangan Objek Wisata Danau Menduyan

Berperan : apabila hasil penelitian tentang penyelenggaraan pembinaan, bimbingan teknis dan pengembangan objek wisata danau menduyan berada pada interval 76% - 100%.

Cukup Berperan : apabila hasil penelitian tentang penyelenggaraan pembinaan, bimbingan teknis dan pengembangan objek wisata danau menduyan berada pada interval 60% - 75 %.

Kurang Berperan : apabila hasil penelitian tentang penyelenggaraan pembinaan, bimbingan teknis dan pengembangan objek wisata danau menduyan berada pada interval 0% - 59%.

3. Melakukan Kegiatan Pameran Di Tingkat Provinsi Dan Nasional

Berperan : apabila hasil penelitian tentang kegiatan pameran di tingkat provinsi dan nasional berada pada interval 76% - 100%.

Cukup Berperan : apabila hasil penelitian tentang kegiatan pameran di tingkat provinsi dan nasional berada pada interval 60% - 75%.

Kurang Berperan : apabila hasil penelitian tentang kegiatan pameran di tingkat provinsi dan nasional berada pada interval 0% - 59%.