

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Study kepustakaan

Sebagai kerangka acuan berfikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan permasalahan diatas.

1. Administrasi

Administrasi merupakan istilah yang banyak digunakan orang, baik dalam percakapan sehari-hari, maupun dalam hubungannya dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan, maka para administrasi memberikan istilah administrasi berbeda-beda tergantung pada konteks disiplin ilmu yang digeluti.

Jika ditinjau dari asal usulnya, terdapat dua macam yakni bahasa belanda dan inggris, dalam bahasa belanda administratie pada umumnya berarti tata usaha yaitu urusan pencatatan mengisi formulir, membaca informasi, menerima atau mengisi informasi, menyimpan catatan atau singkatnya administrasi itu merupakan aktivitas ketata usahaan saja.

Menurut Leonard D White dalam A. W Widjaja administrasi adalah suatu proses yang biasanya terdapat pada semua usaha kelompok baik usaha pemerintah atau swasta, sipil atau militer baik secara besar-besaran ataupun secara kecil-kecilan (dalam buku Mansyur Ahmad, 2011:2).

Menurut S.P siagian administrasi adalah keseluruhan kerjasama sekelompok manusia, dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam (Ahmad, 2011:3).

Menurut Ahmad, 2011:3 administrasi adalah usaha kerjasama manusia yang muncul bersama dengan timbulnya peradaban manusia melalui kemampuannya untuk menggunakan pikirannya sehingga melahirkan cipta, karsa dan rasa. Pengembangan cipta, karsa dan rasa (rasionalitas) memungkinkan manusia dapat bekerjasama yang merupakan unsur-unsur utama dalam administrasi.

Menurut Herbert administrasi dalam arti luas dapat didefinisikan sebagai kegiatan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (dalam Syafri, 2012 : 8).

Menurut Adams administrasi adalah kemampuan mengoordinasikan berbagai kekuatan sosial yang sering kali bertentangan satu dengan yang lain didalam satu organisme sedemikian padunya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan (dalam Syafri, 2012 : 8-9).

Menurut Leonard administrasi adalah proses yang selalu terdapat pada setiap usaha kelompok, publik atau privat, sipil atau militer skala besar atau kecil (dalam Syafri, 2012 : 9).

Administrasi bukan hal baru, karena administrasi sendiri sudah ada seumur dengan peradaban manusia, sebagai contoh tidak mungkin akan berdiri piramida di Mesir, dan tidak akan mampu berdiri ke Khalifahan Usmany sehingga menguasai sehingga menguasai sepertiga Eropa, dan banyak contoh hal-hal yang lain tanpa

peran Administrasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa administrasi itu telah ada seiring dengan peradaban manusia itu sendiri.

Administrasi menurut (Siagian, 2003; 2) dapat diartikan sebagai keseluruhan kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan Hodgkinson menyatakan atau mendefinisikan administrasi sebagai aspek-aspek yang lebih banyak berurusan dengan dengan formulasi tujuan, masalah terkait nilai, dan komponen manusia dalam organisasi (dalam Kusdi, 2011; 7)

Kemudian administrasi Negara secara singkat menurut Siagian, (2003; 7).dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.

Selain itu administrasi negara mempunyai tiga arti penting, yaitu :

- a. Sebagai salah satu fungsi pemerintah.
- b. Sebagai aparatur (*machinery*) dan aparat (*apparatus*) dari pemerintah.
- c. Sebagai proses penyelenggaraan tugas pekerjaan pemerintah yang memerlukan kerjasama tertentu.

Seiring dengan pendapat diatas Bintoro Tjokroadmidjojo mengemukakan administrasi Negara sebagai manajemen dan organisasi dari manusia-manusia peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah (dalam Ridwan, 2010; 26).

Pada Administrasi Negara bertujuan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat dan dalam pencapaian tujuan yang dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2. Organisasi

Selanjutnya, kiranya perlu kita ketahui pengertian dari organisasi serta batasannya, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara terikat dalam rangka suatu tujuan yang yang ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang yang disebut bawahan. Pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Senada dengan itu, organisasi dapat juga diartikan sebagai suatu system yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins dan Judge, organisasi adalah unis sosial yang secara sadar di koordinasikan, terdiri dari 2 orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan (dalam Wibowo, 2013:1).

Menurut Kreitner dan Kinicki organisasi adalah suatu sistem yang dikoordinasikan secara sadar dari aktivitas 2 orang atau lebih (dalam Wibowo, 2013:1).

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:3) berpendapat bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerjasama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati.

Siagian mendefinisikan organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan secara formal terikat dalam rangka suatu pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan sekelompok orang yang disebut bawahan (dalam zulkifli, 1986; 41).

Sedangkan menurut Sufian (2005:13) yaitu bahwa organisasi merupakan wadah atau wahana, kegiatan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Memperhatikan penjelasan diatas, telah jelas bahwa setiap organisasi itu dibentuk haruslah memiliki arah dan tujuan yang jelas yang telah ditetapkan seelumnya. Jadi organisasi itu merupakan wadah bagi masyarakat (pemerintah) untuk berkumpul dan melaksanakan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi, organisasi sebagai wadah kegiatan manusia adalah alat untuk pencapaian tujuan yang bermacam-macam. Karena beranekaragam macamnya tujuan itu, maka beraneka macam pula bentuk dan susunan organisasi tersebut.

Organisasi bukanlah sekedar kumpulan orang dan sekedar pembagian kerja, karena pembagian kerja hanyalah salah satu azaz organisasi. Untuk pengertian organisasi yang berarti pembagian kerja lebih tepat dinamakan pengorganisasian. Dalam ensiklopedi administrasi, pengorganisasian diartikan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah suatu atau segenap kegiatan usaha yang harus dilaksanakan untuk menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja.

3. Manajemen

Menurut Stoner manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan (dalam Zulkifli dan Moris, 2014:17).

Menurut R Terry manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan planing, organizing, actuiting, dan controlling dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara beruntun dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula (dalam Zulkifli dan Moris, 2014:18).

Menurut The liang gie manajemen suatu konsep tatapimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakkan orang-orang dan pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai (dalam Zulkifli dan Moris, 2014:18).

Menurut Munandar (2014:1) Manajemen berarti proses mengoordinasi kegiatan atau aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien serta efektif dengan melalui orang lain. Selain efisien dan efektif, mengoordinasikan pekerjaan orang lain merupakan hal yang membedakan posisi manajerial dan non-manajerial. Namun demikian, ada aturan yang mendasarinya, sehingga seorang manajer tidak bisa semaunya melakukan apa yang diinginkannya setiap saat atau setiap tempat.

Sedangkan manajemen menurut Siagian, (2003; 5) dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan

dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang untuk menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Sementara itu Terry mendefinisikan konsep manajemen sebagai konsep yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating, controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan atau keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan semula (dalam Sarwoto, 1983; 46).

Manajemen di definisikan menurut Marry, ia mengemukakan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (dalam Sabardi, 2001; 3).

Sejalan dengan itu juga Terry mengemukakan bahwa manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan usaha untuk mencapai sasaran-sasaran dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya (dalam Sabardi, 2001; 2).

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market*.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen

yang mengatur unsur manusia uni ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa manajemen merupakan aspek dari pada administrasi dan oleh karenanya administrasi lebih luas dari pada manajemen. Sering orang mengatakan bahwa, kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Memang demikian halnya, karena kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia didalam sebuah organisasi. Sukses tidaknya pimpinan untuk menggerakkan sumber-sumber daya yang ada (manusia, uang , bahan-bahan, mesin-mesin, metode, pasar dan pelayanan), sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien dan efektif.

Menurut The Liang Gie manajemen administrasi adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Manulang, 2006:8).

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumberdaya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Makin banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Maka menurut Kusdyah, (2007:1) Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Masih manajemen menurut Handoko (1996:6) manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan, (2000:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Indah Puji (2014:13) MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

Menurut Marihot, (2002:30), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Maksud hal mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan dan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen dan sebagainya. secara etimologi manajemen sumber daya manusia merupakan

penggabungan dua konsep yang secara maknawiyah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep adalah manajemen dan sumberdaya manusia.

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota didalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Sedangkan sumberdaya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik.

Sumberdaya non manusia terdiri atas sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, tetapi sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi dan lain sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan sulit mencapai tujuannya. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berkurang efektifnya kinerja dari sebuah organisasi. Tetapi sumber daya manusia juga perlu dilatih agar lebih terampil dalam melakukan fungsi didalam *job*-nya.

Agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pimpinan organisasi dan khususnya divisi sumber daya manusia adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya : motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya. Yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

5. Teori Kebijakan

Menurut Robert Eyestone kebijakan publik adalah hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya (dalam Agustino (2006:6).

Menurut James Anderson (1984:3) memberikan pengertian atas defenisi kebijakan publik sebagai serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud/tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan. Konsep kebijakan ini menitik beratkan pada apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang disusulkan atau dimaksud.

Menurut Easton (1965:212) adalah keputusan politik yang dikembangkan oleh badan dan pejabat pemerintah, karena itu karakteristik khusus dari kebijakan publik adalah keputusan politik yang dirumuskan oleh apa yang dibuat.

Kebijakan public menurut Dye adalah apapun pemilihan pemerintahan untuk melakukan (*public policy is whattener governments chouse to do our not to do*), konsep tersebut sangat luas kerana kebijakan public mencakup sesuatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah disamping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi suatu masalah public, (dalam subarsono, 2009:2).

Selanjutnya Menurut Ibrahim, (2004:2) kebijakan itu adalah prosedur menformulasikan sesuatu berdasarkan aturan tertentu, disebutkan juga bahwa kebijaksanaan itu bentuk nyata (praktis) dari kebijakan.

Menurut Ndraha (2003:498) yang dimaksud dengan kebijakan pemerintah adalah sebagai pilihan terbaik, usaha untuk memproses nilai pemerintahan yang bersumber pada kearifan pemerintahan dan mengikat secara formal, etik, dan

moral diarahkan guna menanggapi pertanggung jawaban arti pemerintahan di dalam lingkungan pemerintahan.

Kebijakan public adalah tindakan yang dibuat dan diimplementasikan oleh badan pemerintah yang memiliki kewenangan hukum, politis, dan financial untuk melakukannya. Kebijakan adalah seperangkat tindakan yang berorientasi pada tujuan. Kebijakan public biasanya bukanlah keputusan tunggal, melainkan terdiri dari beberapa pilihan tindakan atau strategi yang dibuat untuk mencapai tujuan tertentu demi kepentingan orang banyak Young and Quinn,(dalam Suharto, 2005:44).

Ada beberapa model yang dipergunakan dalam pembuatan *public policy*, menurut Miftah Thoha mengutip Harold Laswell yaitu sebagai berikut :

- a. Model elit yaitu pembentukan *public policy* hanya berada pada sebagian kelompok orang-orang tertentu yang sedang berkuasa. Walaupun pada kenyataannya mereka sebagai preverensi dari nilai-nilai elit tertentu tetapi mereka masih saja berdalih merefleksikan tuntutan-tuntutan rakyat banyak. Oleh karena itu mereka cenderung pengendalian dengan kontiniu, dengan perubahan-perubahan hanya bersifat tamabal sulam.
- b. Model kelompok berlainan dengan model elit yang dikuasai oleh kelompok tetentu yang berkuasa, maka pada model ini terdapat beberapa kelompok kepentingan (*interest group*) yang saling berebutan mencari posisi dominan. Jadi dengan demikian model ini merupakan interaksi antar kelompok merupakan fakta sentral dari politik serta pembuatan *public policy*. Antar kelompok mengikat diri secara formal atau informal dan menjadi penghubung pemerintah dan individu.
- c. Model kelembagaan yang dimaksud dengan kelembagaan yang disini adalah klembagaan pemerintah.yang masuk dalam lembaga-lembaga pemerintah seperti eksekutif (presiden, menteri-menteri, dan departemennya), lembaga legislative (parlemen) lembaga yudikatif, pemerintah daerah, dan lain-lain. Dalam model ini *public policy* dikuasai oleh lembaga-lembaga tersebut.
- d. Model proses merupakan rangkaian kegiatan politik mulai dari identifikasi masalah, perumusan usul pengesahaan kebijaksanaan. Pelaksanaan dan evaluasinya. Model ini akan memperhatikan bermacam-macam jenis kegiatan pembuatan kebijaksanaan pemerintah (*public policy*)

- e. Model rasialisme bermaksud untuk mencapai tujuan secara efisien, dengan demikian dalam model ini segala sesuatu dirancang dengan tepat, untuk meningkatkan hasil bersihnya.
- f. Model inkriminalisme berpatokan pada kegiatan masa lalu dengan sedikit perubahan. Dengan demikian hambatan seperti waktu, biaya, dan tenaga untuk memilih alternative dapat dihilangkan.
- g. Model sistem beranjak adil memperhatikan desakan-desakan lingkungan yang antara lain berisi tuntutan, dukungan, hambatan, atau keperluan, dan lain-lain yang mempengaruhi *public policy*.

Wahab mengemukakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarahkan pada tujuan yang diusulkan seseorang kelompok dan pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya sesuatu masalah atau hambatan tertentu dan menunjukkan kemungkinan-kemungkinan usulan kebijakan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Kemudian menurut Mustopa mengatakan bahwa kebijakan adalah keputusan suatu organisasi yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan tertentu, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman perilaku dalam (1). Pengambilan keputusan lebih lanjut, yang harus baik kelompok sasaran ataupun unit pelaksana kebijakan, (2). Penerapan ataupun pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan baik dalam hubungan dengan kelompok sasaran yang dimaksudkan. (dalam Nurcholis, 2005:158).

Menurut Nugroho (2004:58) kebijakan public adalah keputusan yang dibuat oleh Negara khususnya pemerintah sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan Negara yang bersangkutan, kebijakan public adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal memasuki masyarakat pada masa transisi untuk menuju pada masyarakat yang di cita-citakan.

Menurut Ndraha (2003:201), evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya.

6. Tugas dan Fungsi

Menurut Winardi (2003:26) Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) merupakan kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

Winardi (2003:34) tugas pokok adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruanglingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Thoha (2011:76) tugas pokok dan fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

7. Konsep Pembinaan.

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, terjadinya evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan sesuatu. Menurut Miftah Thoha (2010 : 207)

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik, yang menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas

berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu, (Miftah Thoha, 2008 : 207) dimana unsur pembinaan itu ada 2 (dua) :

1. Pembinaan bisa berupa Proses, atau pernyataan tujuan
2. Pembinaan bisa menunjuk kepada "Perbaikan" atas sesuatu

Menurut Pedoman pembinaan dan pengawasan Tahun 2007 Pasal 2 ayat c :

- 1) Pemberian Bimbingan
- 2) Supervisi
- 3) Konsultasi Pelaksanaan urusan pemerintahan

Sedangkan menurut Ismail (2001 ; 154) mendefinisikan pembinaan sebagai proses komunikasi dua arah yang menghubungkan pusat pengetahuan dengan penerima atau pekeja dan penerima akhir (masyarakat) dapat meningkatkan taraf hidup kearah yang lebih sejahtera dan sempurna. Lebih lanjut Ismail (2001 ; 167-168) menyatakan bahwa tata cara membina adalah :

1. Dengan menggunakan media massa baik dalam arti media cetak maupun elektronik. Tujuannya agar teknik ini dapat menjangkau penerima sebanyak mungkin dengan biaya yang relative rendah. Dalam menggunakan media cetak hendaklah disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang menerima sehingga dengan mudah dipahami oleh penerima baik menafsir, menterjemahkan maupun menganalisis.
2. Dengan melakukan kunjungan yaitu tata cara berkomunikasi dari satu orang ke orang yang lain dengan melakukan kunjungan kerumah-rumah.
3. Dengan mengadakan pertunjukan atau demonstrasi. Pertunjukan atau demonstrasi . Pertunjukan atau demonstrasi adalah suatu demonstrasi persembahan yang tersusus yang dilakukan oleh seorang instruktur tentang suatu hal yang dianggap penting berdasarkan prinsip-prinsip ilmu.
4. Ceramah merupakan kaedah membina yang penting dan populer yang tujuannya khusus memberikan penerangan.
5. Kursus, merupakan metode pembinaan yang semakin penting sesuai dengan perencanaan yang dapat dilakukan baik formal maupun informal.

Menurut kamus lengkap bahasa Indonesia (Badudu, 2002:316) bahwa “pembinaan berarti usaha, tindakan dan kegiatan yang digunakan secara

berdayagunadan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik”. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu usaha dan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan apa yang sudah ada kepada yang lebih baik (sempurna) baik terhadap yang sudah ada (yang sudah dimiliki).

Pengertian Pembinaan Menurut Psikologi Pembinaan dapat diartikan sebagai upayamemelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Dalam manajemen pendidikan luar sekolah, pembinaan dilakukandengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan.

Menurut Saydam (2000:408) pembinaan berarti pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik.

Menurut Nawawi pembinaan itu dilakukan dengan :

1. Memberikan, menjelaskan dan memperbaiki pemerintah agar pegawai melakukan kegiatan bekerja dengan menggunakan metode atau cara bekerja dan sasaran yang tepat.
2. Memberikan petunjuk tentang pelaksanaan suatu prosedur, penggunaan metode, penggunaan alat, menyusun rencana kerja, melakukan pencatatan dan pelaporan sesuai dengan beban kerja masing-masing dan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan.
3. Melaksanakan pembinaan dengan memberikan kesempatan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kesejahteraan, pemberian motivasi, pembinaan disiplin, moral dan kesempatan kerja, peningkatan tanggung jawab dan lain-lain.
4. Memberikan kesempatan ikut berpartisipasi dengan menyumbangkan tenaga dan fikiran berdasarkan kreatifitas dan inisiatif masing-masing, baik mengenai struktur organisasi, kebijakan, prosedur kerja, perencanaan, pencatatan dan pelaporan serta upaya-upaya pembinaan personil, maupun dalam mewujudkan inovasi dalam menggunakan metode gua dalam mewujudkan produktifitas dari segi kualitasnya. (Nawawi, 2005:111)

Arti pentingnya pembinaan menurut Nurcholis (2005:133) adalah sbb:

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan hasil guna
- b. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja
- c. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945 dan Negara
- d. Ditunjukkan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi
- e. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai
- f. Diarahkan pada pembinaan sistem karir dan pembinaan prestasi kerja

Sedangkan Santoso (1988 : 291) menyatakan bahwa pembinaan merupakan untuk tercapainya hasil kerja yang baik maka diperlukan beberapa ketentuan antara lainnya :

- a. Adanya bimbingan dari atasan
- b. Pemberian Motivasi
- c. Pengembangan Karier
- d. Memberi Penghargaan

Selanjutnya juga dapat dilihat menurut Karyadi (2003 : 12) bahwa dalam pembinaan terdapat tugas antara lain :

1. Pemberian Petunjuk
2. Pemberian Pendidikan dan Latihan
3. Pemberian Bimbingan

Menurut Sondang Siagian (2012:125) Pembinaan tim adalah penentu tujuan atau sasaran, pengembangan hubungan interpersonal diantara para anggota tim, analisis peranan yang dimaksudkan untuk memperjelas peranan dan tanggung jawab tim yang antara lain dimaksudkan untuk menghilangkan duplikasi dan peningkatan koordinasi dan analisis proses tim.

Menurut Kusnadi (2005:246) pelatihan merupakan proses sistematis dengan manajemen individu ditingkat keahliannya, pengetahuannya atau sikap guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Musanef (1998:16) tujuan dari pembinaan itu adalah :

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerinthan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna
- b. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk keairahan kerja
- c. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai baik dalam jumlah maupun mutu
- d. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada pancasila
- e. Diwujudkan kepada terwujudnya suatu iklim kerja serasi
- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur
- g. Diarahkan pada pembinaan system kerja

8. Industri Kecil

Dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian dijelaskan industri kecil adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah,bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi penggunaannya. Sedangkan pengertian industri yang dikaitkan dengan proses pengolahan dan pengembangan industri yang digunakan sebagai dasar acuan dari pada Departemen Perindustrian, yaitu : industri adalah rangkaian kegiatan dan ekonomi yang meliputi pengolahan, pengerjaan, pengubahan, perbaikan bahan baku atau barang setengah jadi menjadi barang yang berguna dan lebih bermanfaat untuk pemakaian dan usaha jasa yang menunjang kegiatan diatas.

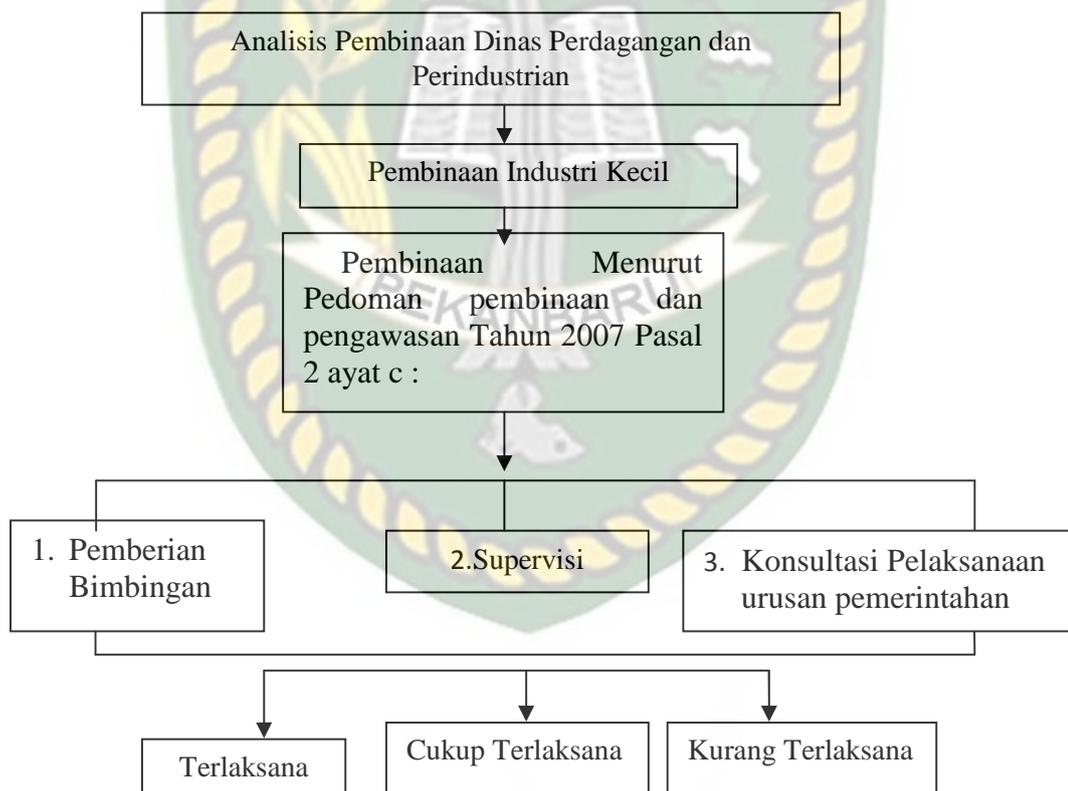
Menurut Biro Pusat Statistik (1993 : 53) industri kecil adalah sebuah industri yang mempunyai tenaga kerja 5 (lima) sampai dengan 19 (Sembilan belas) orang tenaga yang terdiri dari pekerja kasar yang dibayar, pekerja pemilik dan pekerja keluarga yang tidak dibayar. Dengan demikian dalam usaha pencapaian tujuan pembangunan industri, sub sektor industri kecil dan kerajinan

rakyat diharapkan mempunyai peran strategis, yaitu sebagai penggerak utama peningkatan laju pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja dan pembaharuan tata nilai masyarakat.

B. Kerangka Pikir

Sesuai dengan konsep dan teori-teori yang telah dikemukakan, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar bagan sebagai berikut:

Gambar II.1 : Kerangka Pikir Penelitian tentang Analisis Pembinaan Industri Kecil Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru



Sumber: Olahan Penelitian, 2017

C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dikemukakan sebagai jawaban rumusan sementara maka penulis dapat menarik kesimpulan sementara atau hipotesis jika Dinas Perindustrian dan Perdagangan melaksanakan tugasnya dalam membina Industri Kecil, maka bakat yang dimiliki oleh masyarakat tentang industri kecil akan berjalan lebih baik.

D. Konsep Operasional

Untuk menghilangkan serta menghindari kesalah pahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut :

1. Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah dinas yang dibentuk oleh pemerintah Pemerintah Kota Pekanbaru
2. Peranan adalah memandang konsep sebagai perkiraan tentang yang diharapkan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru dalam pembinaan industri kecil.
3. Pemerintahan adalah sebagai badan atau lembaga-lembaga dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan, pelaksanaan kegiatan pemerintah tersebut diharapkan menaati seluruh ketentuan hukum dalam batas wilayah negara, baik oleh setiap warga Negara secara perseorangan maupun secara kolektif oleh setiap komponen pemerintahan maupun kemasyarakatan dalam pembinaan industri kecil.

4. Industri kecil adalah suatu usaha yang dilakukan oleh masyarakat yang digolongkan kepada industri kecil dan industri rumah tangga dengan memberikan bantuan modal usaha dan penyuluhan dalam meningkatkan usaha yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru.
5. Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan terhadap perekonomian masyarakat dibidang perdagangan dan perindustrian yang ada di Kota Pekanbaru, meliputi :
 - a. Pemberian bimbingan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru dalam upaya seperti dalam bentuk menunjuki, upaya mengiring, dan upaya mendorong Industri kecil di Kota Pekanbaru.
 - b. Supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru dalam bentuk pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung, seperti setelah melakukan pembinaan berupa pelatihan, penyuluhan, lalu dilakukan bimbingan serta diawasi jalannya usaha industri kecil tersebut.
 - c. Konsultasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah koordinasi antara industri kecil kepada pihak

Dinas dalam rangka melaksanakan program pembinaan tersebut, supaya tidak terjadi miskomunikasi antara yang membina dan yang dibina.

E. Operasional Variabel

Selanjutnya dapat dilihat operasionalisasi variabel yang meliputi konsep pembinaan dengan melihat indikator pelatihan, pendampingan, sosialisasi peraturan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.1. Operasionalisasi Variabel Jumlah Responden Penelitian Tentang Analisis Pembinaan Industri Kecil Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

| Konsep | Variabel | Indikator | Item Penilaian | Ukuran |
|---|---|--|--|---|
| Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik, yang menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu, (Miftah Thoha, 2008 : 207) | Pembinaan Industri Kecil Menurut Pedoman pembinaan dan pengawasan Tahun 2007 Pasal 2 ayat c : | Pemberian Bimbingan | a. Adanya upaya memberikan petunjuk b. Adanya upaya mengajak c. Adanya upaya memberikan saran. | Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana |
| | | Supervisi | a. Keseriusan Peserta b. Motivasi dan partisipasi c. Pengawasan langsung & tidak langsung | Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana |
| | | Konsultasi Pelaksanaan urusan Pemerintahan | a. Komunikasi dari atasan dengan bawahan b. Komunikasi yang dibina dengan yang membina | Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana |

Sumber : Penelitian, 2017

F. Teknik Pengukuran

Adapun ukuran yang diberikan kepada masing-masing indikator dengan menilai variabel pelaksanaan pembinaan Industri Kecil sebagai berikut :

Terlaksana : Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil telah melaksanakan empat indikator yang terdiri dari adanya pelatihan, pendampingan, magang/studi banding, dan sosialisasi peraturan atau jawaban responden berdasarkan tabel rekapitulasi berkisar antara 67 – 100 %

Cukup Terlaksana : apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri kecil hanya melaksanakan tiga dari empat indikator yang terdiri dari empat indikator yang terdiri dari pelatihan, pendampingan, magang / studi banding dan sosialisasi peraturan atau jawaban dari responden berdasarkan tabel rekapitulasi berkisar antara 34 – 66 %

Kurang Terlaksana : apabila dalam pelaksanaan pembinaan industri kecil hanya melaksanakan kurang dari tiga indikator yakni adanya pelatihan, pendampingan, magang / studi banding dan sosialisasi peraturan atau jawaban responden berdasarkan tabel rekapitulasi berkisar antara 0 – 33 %

Adapun item pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk indikator variabel pembinaan, dipergunakan pengukuran sebagai berikut :

a. Pemberian Bimbingan :

Terlaksana : apabila dalam pelaksanaan pembinaan melalui pelatihan pada lembaga kemasyarakatan yang meliputi memberikan petunjuk, mengajak, serta memberikan saran kepada orang rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 67 – 100 %

Cukup Terlaksana : apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil hanya memberikan tiga dari empat bentuk pembinaan rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 34 – 66 %

Kurang Terlaksana : apabila dalam pelaksanaan Industri Kecil hanya memberikan satu saja atau tidak memberikan Pelatihan rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 0 – 33 %

b. Supervisi

Terlaksana : Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil telah melakukan pembinaan pendampingan berupa semangat, dukungan, serta harapan-harapan yang akan dicapai dari pengurus Industri Kecil agar pelaksanaan tugas dan fungsi sejalan dengan cita-cita organisasi Industri Kecil Kabupaten Rokan Hilir atau rekapitulasi berkisar 67-100 %

Cukup Terlaksana : Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil hanya memberikan pembinaan dalam bentuk

pendampingan 2 dari 3 rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 34 – 66%

Kurang Terlaksana :Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil hanya memberikan pembinaan dalam bentuk pendampingan 1 dari 3 bentuk pendampingan atau tidak sama sekali atau rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 0-33%

c. Konsultasi Pelaksanaan urusan pemerintahan

Terlaksana :Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil telah melakukan pembinaan magang / studi banding berkisar antara 67 – 100 %

Cukup Terlaksana : Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil hanya memberikan pembinaan magang / studi banding 2 dari 3 kegiatan atau rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 67 – 100%

Kurang Terlaksana : Apabila dalam pelaksanaan pembinaan Industri Kecil hanya memberikan pembinaan pendidikan dan latihan 1 dari 3 kegiatan atau rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 0 – 33%