**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Pengertian Administrasi**

Administrasi merupakan sebuah ilmu pengetahuan yang baru berkembang sejak akhir abad yang lalu (abad XIX), yang di dalamnya terdapat seni atau praktek dalam catat mencatat, surat-menyurat, dan sebagainya. Sebagai ilmu pengetahuan administrasi timbul sebagai suatu cabang daripada ilmu sosial, dengan membawa prinsip-prinsip yang universal oleh karena itu administrasi dapat menjadi penunjang berjalannya suatu organisasi atau instansi yang bergerak dalam bidang swasta ataupun pemerintahan. Karena kemanfaatannya dalam mengurus hal hal yang berkaitan dengan administrasi maupun manajemennya oleh karenanya tidak akan terlepas dari etika dan kualita pelayanan dari organisasi ataupun instansi tersebut, baik buruknya suatu organisasi tergantung dalam penerapan administrasinya yang dalam hal ini memegang peranan penting dala mewujudkan tercapainya kualitas organisasi atau instansi tersebut kea rah yang lebih baik.

Administrasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu dalam arti sempit dan luas. administrasi berasal dari kata administratie dalam bahasa belanda, administrasi secara sempit menurut **Soewarno Handayaningrat (1980:2)** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen** yaitu **“catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan”.**

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan pengolahan data dan informasi yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan yang diperlukan dalam organisasi.

Sedangkan pengertian administrasi secara luas menurut **Leonard D. white** yang dikutip **oleh Soewarno Handayaningrat (1980:2)** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen** adalah **“administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, Negara atau swasta, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil, dan sebagainya”.**

Selain menurut **Leonard D. White** ada pendapat lain mengenai administrasi secara luas. Menurut **William H. Newman** yang dikutip **oleh Soewarno Handayaningrat (1980:2)** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen,** Administrasi dalam arti luas adalah **“sebagai bimbingan kepemimpinan dan pengawasan daripada usaha-usaha kelompok, individu-individu terhadap tercapainya tujuan bersama”. (Soewarno Handayaningrat 1980:2).**

 Pendapat selanjutnya mengenai administrasi secara luas menurut **H.A. Simon** dan kawan-kawan yang dikutip **oleh Soewarno Handayaningrat (1980:2)** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen,** yaitu **“administrasi sebagai kegiatan dari pada kelompok yang mengadakan kerja sama untuk menyelesaikan tujuan bersama”.**

 Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa administrasi dalam arti luas meliputi adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri dari 2 orang atau lebih, adanya kerja sama dari kelompok tersebut, adanya kegiatan/proses/usaha, adanya bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan dan adanya tujuan.

**2.2 Administrasi negara**

Menurut **Pffifner dan Presthus** yang dikutip **syafei (2003:31)** memberikan penjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut:

1. **Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.**
2. **Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.**
3. **Secara ringkas, administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap sejumah orang.**

Menurut **Dwight Waldo** dikutip **Syafei (2003:33)** mengatakan bahwa **Administrasi Negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.**

Sependapat dengan pernyataan diatas yang dikemukakan oleh **George J.Gordon** yang dikutip **Syafei (2003:33)** bahwa **Administrasi Negara** adalah **seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dilakukan oleh badan legislatif, eksekutif, serta peradilan.**

Menurut **Edward H. Lichfield** dikutip **Syafei (2003:33)** bahwa **Administrasi Negara** adalah **suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintah diorganisir, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin.**

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa administrasi negara suatu kegiatan dan prilaku aparatur negara yang berupa melakukan pelayan kepada Negara untuk tercapainya sebuah tujuan Negara.

**2.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

**2.3.1 Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia**

 Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.

**2.3.2 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut **Arthur W. Sherman** dan **George W. Bohlander** yang dikutip **H.Hadari Nawawi (2001:43)** dalam bukunya **Perencanaan SDM** mengemukakan sebagai berikut **“Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan/persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam (pekerja baru), di dalam (promosi,pindah, dan demosi), dan keluar (pensiun, berhenti, dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.”**

Pengertian perencanaan SDM menurut **G. Steiner** yang dikutip oleh **H. Hadari Nawawi (2001:44)** dalam bukunya **perencanaan SDM** mengemukakan sebagai berikut **“Perencanaan SDM adalah rankaian kegiatan peramalan (prediksi atau estimasi) kebutuhan atau permintaan (demand) tenaga kerja dimasa depan pada sebuah organisasi /perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.”**

Berdasarkan uraian para ahli bahwa perencanaan sumber daya manusia yakni sebuah kegiatan peramalan atau persiapan akan kebutuhan di masa yang akan datang tentang pasokan pegawai yang dibutuhkan agar hasil kerja yang dihasilkan dapat efektif dan efesien

**2.3.3 Faktor yang mempengaruhi dan harus diperhitungkan dalam membuat ramalan kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang antara lain adalah:**

Peramalan *(forecast)* kebutuhan akan sumber daya manusia secara logis dapat dibagi menjadi 3 (tiga), **Sedarmayanti (2009:14)** yaitu :

1. **Ramalan permintaan sumber daya manusia**

Ramalan akan kebutuhan atau permintaan ini sebaiknya dibagi kedalam permintaan jangka panjang dan permintaan jangka pendek. Dalam membuat ramalan permintaan ini perlu dipertimbangkan atau diperhitungkan rencana jangka panjang yang meliputi: rencana strategis organisasi, perkembangan penduduk, perkembangan ekonomi, perkembangan teknologi, serta kecenderungan perubahan sosial di dalam masyarakat. Sedangkan untuk jangka pendek, meliputi: jadwal produksi/anggaran, pencegahan diskriminasi, dan pemindahan/penutupan.

1. **Ramalan persediaan sumber daya manusia**

Dalam membuat ramalan persediaan sumber daya manusia, perlu diperhitungkan antara lain: persediaan sumber daya manusia yang sudah ada sekarang baik jumlah maupun kualifikasinya, tingkat produktivitas atau efektivitas kerja sumber daya yang ada tersebut, tingkat pergantian tenaga, tingkat ketidakhadiran pegawai, dan tingkat perpindahan kerja.

1. **Perlakuan atas sumber daya manusia**

Berdasarkan perhitungan antara ramalan akan kebutuhan disatu pihak, dan ramalan persediaan sumber daya manusia yang ada saat ini, perlu tindak lanjut, yaitu perlakuan (tindakan) yang akan diambil. Ramalan perlakuan ini misalnya: pengangkatan pegawai baru, penambahan kemampuan terhadap pegawai yang sudah ada melalui pelatihan, manajemen karier, peningkatan produktivitas pengurangan pegawai, dan sebagainya.

Berdasarkan ke tiga peramalan *(forecast)* kebutuhan akan sumber daya manusia dalam perencanaan sumber daya manusia diatas dapat diartikan bahwa perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematik permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja dari suatu organisasi diwaktu yang akan datang.

**2.4 Produktivitas Kerja**

**2.4.1 Konsep Produktivitas Kerja**

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan *(the will)* dan upaya *(effort)* manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

**2.4.2 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut **Paul Mali** yang dikutip **Sedarmayanti (2009:57)** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** mengutarakan bahwa **“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.”**

Selain itu **whitmore** yang dikutip **Sedarmayanti (2009:58)** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** mengutarakan sebagai berikut ***“Productivity is a measure of the use of the resource of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed.”***

Jadi **Whitmore** memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang di capai dengan sumber daya yang digunakan.

**2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja **Sedarmayanti (2009:71)**, adalah :

1. **Sikap kerja**, Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. **Tingkat keterampilan**, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. **Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi** yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. **Manajemen produktivitas**, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. **Efisiensi tenaga kerja**, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. **Kewiraswastaan**, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

**2.5 Hubungan Antara Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Produktivitas Kerja**

Sebelum peneliti menguraikan hubungan antara Perencanaan sumber daya manusia dengan Produktivitas kerja, maka terlebih dahulu akan membahas perngertian Perencanaan sumber daya manusia menurut **G. Steiner** yang dikutip oleh **H. Hadari Nawawi (2001:44)** dalam bukunya **perencanaan SDM** mengemukakan sebagai berikut **“Perencanaan SDM adalah rankaian kegiatan peramalan (prediksi atau estimasi) kebutuhan atau permintaan (demand) tenaga kerja dimasa depan pada sebuah organisasi /perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.”**

Sedangkan definisi Produktivitas kerja menurut **Paul Mali** yang dikutip **Sedarmayanti (2009:57)** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** mengutarakan bahwa **“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.”**

Berdasarkan hal tersebut di atas, hubungan perencanaan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja Menurut **Sedarmayanti (2009:17)** dalam Bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas** **Kerja** mengutarakan bahwa **“Majamen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas, tergantung dari perencaan sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi/instansi dengan memenuhi faktor ramalan permintaan sumber daya manusia, ramalan persediaan sumber daya manusia, dan perlakuan atas sumber daya manusia.”**

## GAMBAR 2.1

**MODEL PENDEKATAN SISTEM PERENACANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA**

## OUTPUT

Sebagai hasil dari perencaan sumber daya manusia diharapkan produktivitas kerja di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR menigkat didasari oleh :

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinanan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaan

## PROSES

Perencanaan sumber daya manusia di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR yang mengacu pada faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Ramalan permintaan sumber daya manusia
2. Ramalan persediaan sumber daya manusia
3. Perlakuan atas sumber daya manusia

## INPUT

Dukungan :

1. sumber daya yang terdiri dari:
	1. *Man*
	2. *Money*
	3. *Methode*
	4. *Material*
	5. *Market/ Service*
2. Prosedur kerja
3. Fasilitas kerja

Tuntutan :

1. Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

###### FEED BACK

1. Memperbaiki Perencanaan sumber daya manusia di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR
2. meningkatkan Produktivitas kerja di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR
3. Meningkatkan kondisi yang sudah baik menjadi lebih baik

**Sumber : Dimodifikasi oleh peneliti**

Penjelasan :

1. **Input (Masukan)**

Merupakan masukan-masukan dalam suatu sistem pendekatan yang dapat dijadikan bahan yang berguna untuk tercapainya tujuan yang dikehedaki. Masukan dalam suatu sistem tidak terlepas dari The Six M “Tool of Management” yang merupakan unsur manajemen untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

* 1. **Sumber Daya**
		+ *Man*

Manusia yang dimaksud di sini adalah para pegawai yang berada di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR yang merupakan faktor utama dari semua sumber daya yang ada sangat menentukan pencapaian tujuan.

* + - *Money*

Uang merupakan salah satu unsur yang penting dalam kehidupan manusia, dimana dalam suatu organisasi uang adalah salah satu sumber daya yang sangat vital, karena dengan biaya yang memadai maka dapat memperlancar proses pencapaian tujuan.

* + - *Methode*

Metode merupakan cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan, dengan menggunakan metode sebelum melaksanakan kegiatan, maka semua kegiatan akan dapat dilaksanakan secara baik karena arah dan tujuan sebelumnya sudah tersusun.

* + - *Material*

Materi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan dalam suatu organisasi, keberhasilannya suatu organisasi tergantung kepada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan segala materi yang ada.

* + - *Market / Service*

Pelayanan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi keberhasilan dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dalam melayani dan menjalankan produk atau kebijakan pada masyarakat, sehingga akan menghasilkan feed back (umpan balik) yang baik.

* 1. **Prosedur Kerja**

Prosedur kerja merupakan Pelaksanaan pekerjaan mengenai penerbitan surat perintah membayar yang dilakukan oleh para staff verivikatur di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR yang diberikan kewenangan oleh Gubernur Bandung diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat nomor 83 tahun 2014 tentang perubahan atas peraturan Gubernur Jawa Barat nomor 25 tahun 2014 tentang pedoman pemberian bantuan keuangan kepada Kabupaten, Kota dan Desa.

Berdasarkan peraturan Gubernur tersebut Tugas Pokok Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR yakni memeriksa kelengkapan dokumen untuk dapat melakukan pencairan dana atas bantuan keuangan bagi Kabupaten, Kota dan Desa.

* 1. **Faslitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan faktor yang sangat mendukung dalam proses pelaksanaan kerja para pegawai di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR, karena dengan fasilitas kerja yang baik dan menunjang maka hasil kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan pencapaian tujuan dapat berhasil sesuai dengan rencana.

1. **Proses**

Input/masukan yang telah ada untuk dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, dalam proses peningkatan Perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan Produktivitas kerja berlandaskan pada indikator Perencanaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR, sehingga Produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik.

1. **Output**

Merupakan hasil yang telah ditempuh melalui proses kerja yang dilakukan oleh para pegawai di Sub Bagian Penatausahaan, serta didukung oleh sumber daya lainnya, sehingga diperoleh suatu hasil kerja. Apabila indikator-indikator Produktivitas kerja pegawai dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan input yang ada, maka Produktivitas kerja di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR akan meningkat.

1. **Feed Back**

Semua masukan yang diproses melalui indikator-indikator Perencanaan sumber daya manusia diharapkan menghasilkan peningkatan Produktivitas kerja di Sub Bagian Penatausahaan SETDA JABAR.