

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 Handyaningrat (1980:2)** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen** yaitu **“catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-menetik, 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 Handayani** (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 Handayani** (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 Handayani 1980:2).

Pendapat selanjutnya mengenai administrasi secara luas menurut **H.A. Simon** dan kawan-kawan yang dikutip oleh **Soewarno Handayani** (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:

- a. **Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.**
- b. **Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.**
- c. **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 sejumlah 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 rangkaian 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 efisien

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

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.

2. 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.

3. 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 sistematis 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

Definisi 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 rangkaian 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.”**

selanjutnya, hubungan perencanaan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja Menurut **Sedarmayanti (2009:17)** dalam Bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** mengutarakan bahwa **“Dalam Program Peningkatan kualitas kemampuan profesional, sumber daya manusia sebagai bagian dari perencanaan tenaga kerja dalam suatu sistem nasional, memerlukan adanya suatu keterpaduan dan arah yang jelas serta berkelanjutan dalam jalur pendidikan dan latihan kerja, selain itu perlu di dorong oleh perubahan sistem nilai pendukung produktivitas seperti etos kerja, motivasi dan orientasi ke masa depan”.**