

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah sebagai dasar analisis yang akan digunakan pada bab selanjutnya yang berhubungan dengan fokus penelitian ini. Adapun materi yang akan dikemukakan untuk pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Koordinasi Penguatan Kinerja Pegawai Kota Bandung serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran.

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti bertujuan sebagai acuan dasar dalam penyusunan penelitian dan bahan perbandingan. Tujuannya agar dapat mengetahui hasil penelitian yang sejenis oleh peneliti terdahulu untuk menjadi gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya yang sejenis. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu guna mendukung penelitian peneliti.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan koordinasi dan kinerja pegawai antara lain :

1. Penelitian Musdalifah berjudul **Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng Tahun 2020**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng.

Hasil Penelitian tersebut dapat dilihat berdasarkan 6 indikator motivasi yaitu indikator insentif pemberian motivasi dalam bentuk insentif di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng, sudah baik, pemeberian bonus memang diberikan oleh pegawai ynag mempuyai prestasi kerja, keamanan kerja terhadap para pegawai di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng sudah baik, dilihat dengan penataan ruang kerja yang rapi, kebersihan Kantor yang mendukung kesehatan, motivasi dalam bentuk kondisi ruang kerja di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng sudah baik, hal ini dapat ditandai dengan lengkapnya sarana dan prasarana serta disiapkannya ruang khusus untuk pegawai jika ada tugas yang diberikan, motivasi dalam bentuk hubungan interpersonal di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dengan adanya program kerja yang berkelanjutan maka dapat membentuk keakraban antar sesama serta terjalinnya kerjasama, motivasi dalam bentuk penghargaan di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng, masih perlu untuk dibenahi dimana lurah hanya merasa bangga dan memberikan pujian atas hasl kerja pegawainya yang bagus, motivasi

dalam bentuk pengembangan karir di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng sudah baik, hal ini dapat dilihat dimana seorang pemimpin yang selalu berusaha mengajak para bawahannya untuk giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan, motivasi peningkatan kinerja kepegawai yang ada pada Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng dalam hal pemberian motivasi kepada para pegawainya sudah baik, akan tetapi belum bisa dikatakan optimal sebab masih terdapat kekurangan dalam motivasi pemberian penghargaan serta masih adanya kekurangan dalam perhatiannya terhadap masyarakat.

2. Penelitian Nabila Alya berjudul **Efektivitas Koordinasi Kelurahan Dalam Pengelolaan Ketentraman Dan Ketertiban Umum Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan Tahun 2020**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Koordinasi Kelurahan Dalam Pengelolaan Ketentraman Dan Ketertiban Umum Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan.

Hasil penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa koordinasi yang dilakukan kelurahan dalam kegiatan ketertiban umum belum efektif. Hal tersebut dibuktikan dengan komunikasi serta kerjasama yang dilakukan pihak kelurahan dengan melibatkan seksi ketentraman dan ketertiban umum, kepala lingkungan serta masyarakat Kelurahan Pahlawan, belum mampu mengajak semua masyarakat Kelurahan Pahlawan untuk berpartisipasi ikut serta dalam kegiatan ketertiban

umum. Kurangnya partisipasi masyarakat disebabkan oleh belum kuatnya kelurahan meningkatkan kerjasama dengan masyarakat serta memberikan sosialisasi akan pentingnya keberadaan pos keamanan. Dalam melakukan kerjasama, pihak kelurahan melibatkan seksi ketentraman dan ketertiban umum yang berjumlah 3 orang dan seluruh kepala lingkungan sebanyak 10 orang untuk mencapai ketertiban umum di Kelurahan Pahlawan. Dalam proses kerjasama yang dilakukan Kelurahan Pahlawan mengedepankan aspirasi masyarakat sehingga semua pihak yang ikut serta dalam kerjasama bisa mencapai hasil akhir dari diselenggarakannya kegiatan ketertiban umum.

3. Penelitian Zulian Kukuh Prasetya berjudul **Penilaian Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tenggilis Mejoyo Kota Surabaya Tahun 2020** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tenggilis Mejoyo Kota Surabaya.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Tenggilis Mejoyo Surabaya dalam menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui DP3 dalam proses kenaikan pangkat, pejabat penilai dalam menilai pegawai negeri sipil sesuai dengan PP No. 10 Tahun 1979. Dari unsur penilaian rata-rata pegawai negeri sipil cukup memahami unsur-unsur penilaian. Unsur terakhir yaitu hasil penilaian rata-rata pegawai yang dinilai sudah baik dengan hasil penilaian.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Musdalifah	Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng	Teori yang digunakan yaitu teori motivasi dan teori kinerja pegawai dari Hezberg	Pendekatan Kualitatif	Metode Deskriptif Kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumen.	Diolah melalui prosedur kualitatif meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.
2	Nabila Alya	Efektivitas Koordinasi Kelurahan Dalam Pengelolaan Ketentraman Dan Ketertiban Umum Di Kelurahan Pahlawan Kecamatan Medan Perjuangan	Teori yang digunakan yaitu teori efektivitas dan teori koordinasi dari Gibson	Pendekatan Kualitatif	Metode Deskriptif Kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara.	Diolah melalui prosedur kualitatif meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.
3	Zulian Kukuh Prasetya	Penilaian Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tenggilis Mejoyo Kota Surabaya	Teori yang digunakan yaitu teori penilaian kinerja dari Henry Simamora	Pendekatan Kualitatif	Metode Deskriptif Kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi.	Diolah melalui prosedur kualitatif meliputi: penarikan sampel.

Sumber : Data Sekunder Yang Dimodifikasi oleh Oleh Peneliti Tahun 2022

2.1.1 Kajian Administrasi Publik

Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa latin *administration* yang dapat berarti pemberi bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, pengelolaan. Istilah ini berkembang menjadi *amministrazione* di Italia, *administration* di Prancis, Inggris dan Jerman.

Istilah *administration of public* menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator , yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur oleh pemerintah.

Afifuddin (2010: 3-4) Administrasi mempunyai ciri-ciri yang menjadi dasar dalam proses kegiatan administrasi, yaitu:

- 1) Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih
- 2) Adanya kerja sama dari kelompok tersebut.
- 3) Adanya kegiatan atau proses atau usaha.
- 4) Adanya bimbingan dan kepemimpinan.
- 5) Adanya tujuan yang telah disepakati bersama.

Administrasi merupakan sebuah cabang dari ilmu sosial yang notabene membahas terkait kerjasama dalam konteks organisasi. Kegiatan kerjasama yang dilakukan guna mencapai sebuah tujuan bersama dengan proses yang rasional dalam pelaksanaannya.

Menurut **Robbins** dikutip oleh **Rahman** dalam buku “**Ilmu Administrasi**” mengatakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dengan dan melalui orang lain.

Begitu pula pengertian administrasi menurut **White (1926:5)** “Administrasi adalah suatu proses yang terdapat secara umum dalam segala usaha kelompok manusia, usaha negara atau swasta, usaha kecil ataupun besar”. Penjelasan tersebut menandakan bahwa administrasi tidak terikat dengan sebuah kegiatan bersama yang diikat dalam organisasi namun juga usaha yang dilakukan secara bersama pun bisa disebut administrasi, namun secara umum biasanya kegiatan administrasi terikat dengan organisasi.

Sejak kelahirannya yang dideklarasikan **Wilson** banyak respon pemikir yang memberi definisi Administrasi Negara, yang kemudian menjadi *trigger*, pemicu, bahkan tonggak yang mengihlami ilmuwan berikutnya mengembangkan *public administration* sebagai ilmu administrasi negara.

Menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Maksudi** dalam bukunya Dasar-dasar Administrasi Publik (2017:28) mengemukakan administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut **Tead** yang dikutip oleh **Silalahi** administrasi adalah meliputi kegiatan- kegiatan individu-individu (eksekutif) dalam suatu organisasi yang bertugas mengatur, memajukan, dan menyediakan fasilitas usaha kerja sama

sekelompok individu-individu untuk merealisasikan tujuan yang ditentukan.

Menurut **Keban (2008:4)** mengemukakan bahwa:

Administrasi publik yaitu bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengambil langkah yang menurut pemerintah itu baik untuk masyarakat, pemerintah mengasumsikan bahwa masyarakat menerima apa saja aturan-aturan yang dibuat pemerintah, dan masyarakat nurut kepada aturan pemerintah.

Sedangkan menurut **Chandler dan Plano dalam Keban (2004:3)**, mengatakan bahwa administrasi publik yaitu “proses dimana sumber daya personal publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik”.

Menurut **Dimock, Dimock, dan Fox (2019:6)**, administrasi publik diartikan sebagai produksi barang dan jasa yang direncanakan untuk melayani kebutuhan masyarakat konsumen.

Henry yang dikutip oleh **Rahman (2017:19)** dalam buku **Ilmu Administrasi** mengatakan bahwa “Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial”.

Menurut **Pfiffner dan Presthus** yang dikutip oleh **Pasolong (2019:8)**, pengertian administrasi publik sebagai berikut :

- 1) Administrasi Publik meliputi kebijakan pemerintah yang ditetapkan oleh

badan-badan perwakilan politik.

- 2) Koordinasi antara usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah yang meliputi pekerjaan pemerintah yang dilakukan sehari-hari.
- 3) Proses yang bersangkutan dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan yang teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya serta memberikan arahan dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Beberapa definisi diatas, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi publik adalah suatu kegiatan dimana sumber daya personal publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan untuk melaksanakan kebijakan pemerintah.

2.1.3 Kajian Manajemen

Secara etimologis manajemen atau management berasal dari kata "*manage*". kata "*manage*" berasal dari kata "*manus*", yang berarti "*to control by hand*" atau "*gain results*". "*Gain results*" mencakup dua makna, pertama, "*the achievement of results*", dan kedua, "*personal responsibility by the manager for results being achieved*". Konsep Manajemen lebih luas dari hanya sekadar "*the achievement of results*" dan "*personal responsibility by the manager for results being achieved*", juga lebih luas dari hanya sekadar pengelolaan, pembinaan, ketatalaksanaan, pengurusan. Ini tampak dalam definisi manajemen yang dapat dikategorikan berdasarkan tataran atau ranah praktis dan teoritis.

Menurut **Terry** yang dikutip oleh **Mariane (2018:4)** dalam buku Azas-Azas

Manajemen mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya.

Sedangkan fungsi manajemen menurut **Terry** secara umum terdiri atas :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
3. Pengarahan (*Actuating*) adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
4. Pengawasan (*Controlling*) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Manajemen menurut Terry (2010:11) dibagi atas beberapa

fungsi, pembagian fungsi-fungsi itu tujuannya adalah :

1. Supaya sistematis urutan pembahasannya lebih teratur
2. Agar analisis pembahasannya lebih mudah dan lebih mendalam
3. Untuk menjadi pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi manajer.

Menurut **Hasibuan** yang dikutip oleh **Mariane (2018: 3)** dalam bukunya

Azas-Azas Manajemen, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses

pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut **Sikula (2009:17)** pengertian manajemen yaitu:

“Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.”

Sedangkan menurut Pengertian manajemen menurut **O’Daniel** yang dikutip oleh **Larasati (2018:2)** dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia “manajemen berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain”.

Menurut **Fayol dalam Hasibuan (2011:9)** asas-asas umum manajemen (*general principles of management*) adalah :

1. *division of work* (asas pembagian kerja)
2. *Authority and responsibility* (asas wewenang dan tanggung jawab)
3. *Discipline* (asas disiplin)
4. *Unity of command* (asas ketahuan perintah)
5. *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah)
6. *Subordintion of individual interest into general interst* (asas kepentingan umum diatas kepentingan pribadi)
7. *Remuneration of personnel* (asas pembagian gaji yang wajar)
8. *Centralization* (asas pemusatan)
9. *Scalar of chain* (asas hierarki atau rantai berkala)
10. *Order* (asas keteraturan)
11. *Equity* (asas keadilan)
12. *Intiative* (asas inisiatif)
13. *Espirit de corps* (asas kesatuan)
14. *Stability of turn-over personnel* (asas kestabilan masa jabatan)

Berdasarkan pengertian manajemen diatas, maka tersirat bahwa manajemen merupakan teknik yang harus dilakukan dalam suatu aktivitas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Kegunaan manajemen dalam organisasi yaitu untuk

mengelola sumber sumber yang ada seperti manusia, uang, bahan baku kerja, prosedur kerja dan sumber-sumber daya yang lainnya.

2.1.4 Kajian Koordinasi

Setiap pimpinan dalam sebuah perusahaan perlu untuk mengarahkan kegiatan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh pimpinan maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai untuk meningkatkan kinerja.

Menurut **Hasibuan (2011:85)** berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut **Brech** dalam **Hasibuan (2011:85)** mengartikan koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

Sedangkan menurut **Terry (2002:55)** koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Menurut **Pearce II dan Robinson dalam Silalahi, 2013.** yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut **Stoner dalam Sugandha (2011:212)** koordinasi adalah proses penyatupaduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa koordinasi merupakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mempunyai tujuan bersama yang menjadi sasaran dari kegiatan tersebut.

Sedangkan **Brech**, memberikan pengertian koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

Fayol, menjelaskan bahwa coordinate (koordinasi) dalam bahasa Arab “Tasdiq”: yaitu usaha untuk mengharmonisasikan dalam rangkaian struktur yang ada. Pada hakekatnya, yang dikoordinir itu adalah manusianya (Arsyad, 2002). Fayol juga menambahkan bahwa koordinasi yang merupakan salah satu unsur

manajemen mengartikan bahwa koordinasi adalah penggabungan usaha dan peraturan semua kegiatan perusahaan agar sesuai dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan (Moekijat, 2005). Dalam melakukan koordinasi, diperlukan adanya kerja sama antar anggota yang pada akhirnya menimbulkan keharmonisan kerja sehingga tidak adanya pekerjaan yang tumpang tindih antara yang satu dengan yang lain dan semua usaha dan kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut PP No. 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah Pasal 1 ayat (1), koordinasi adalah upaya yang dilaksanakan oleh Kepala Wilayah guna mencapai keselarasan, keserasian dan keterpaduan baik perencanaan maupun pelaksanaan tugas serta kegiatan semua Instansi Vertikal, dan antara Instansi Vertikal dengan Dinas Daerah agar tercapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya.

Dari beberapa pengertian koordinasi diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah kerjasama antar unit atau bagian yang menciptakan keharmonisan kerja dalam melakukan proses kegiatan dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian diatas jelaslah bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran dan tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah proses pencapaian tujuan dan kegiatan di dalam suatu perusahaan agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kekuatan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.4.1 Tipe – Tipe Koordinasi

Umumnya organisasi memiliki tipe koordinasi yang dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas agar pencapaian tujuan tercapai dengan baik. Hasibuan (2006:86) berpendapat bahwa tipe koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar yaitu koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Kedua tipe ini biasanya ada dalam sebuah organisasi. Makna kedua tipe koordinasi ini dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

1. Koordinasi vertikal (vertical coordination) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tegasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada di bawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini secara relatif mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.

2. Koordinasi horizontal (horizontal coordination) adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparatus) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated. Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya. Sedangkan interrelated adalah koordinasi antar badan (instansi) beserta unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan secara intern atau ekstern yang levelnya setaraf. Koordinasi horizontal ini relatif sulit dilakukan, karena koordinator tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.

2.1.4.2 Indikator yang Mempengaruhi Koordinasi

Hasibuan (2013:88), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

1. Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.
2. Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. Perkataan komunikasi berasal dari perkataan *communicare*, yaitu yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan. Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan

komunikasikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

3. Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (*division of labor*).

Prinsip pembagian kerja ini adalah maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuan, maka hendaknya melakukan pembagian kerja. Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

4. Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

Rivai (2005:444) menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi jelasnya bahwa disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi.

2.1.4.3 Sifat – Sifat Koordinasi

Hasibuan (2006:87), berpendapat bahwa sifat-sifat koordinasi adalah :

1. Koordinasi bersifat dinamis bukan statis.
2. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator dalam rangka mencapai sasaran.
3. Koordinasi meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

2.1.4.4 Tujuan Koordinasi

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan. Handoko (2003:197) berpendapat bahwa Adapun manfaat koordinasi antara lain:

1. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan terlepas satu sama lain, antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi.
2. Menghindari suatu pendapat atau perasaan bahwa satuan organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting.
3. Menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.
4. Menghindari terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap suatu aktivitas dalam organisasi.
5. Menimbulkan kesadaran diantara para pegawai untuk saling membantu.

2.1.4.5 Pentingnya Koordinasi

Menurut Naidoo dan Rao (2008:100-101) pentingnya koordinasi disebabkan oleh beberapa faktor berikut:

1. *Unity in Diversity.*
Terdapat karyawan dalam jumlah besar dengan ide-ide yang berbeda, pandangan, opini dan interest. Hal ini akan menghasilkan aktivitas yang berbeda di dalam organisasi. Sangatlah penting untuk membawa mereka bersama-sama untuk menyelesaikan tujuan umum perusahaan.
2. *Specialization.*
Di dalam industri modern organisasi, terdapat banyak tingkatan dari spesialisasi. Walaupun para spesialis sangat sadar akan pekerjaan mereka dan menjalankan pekerjaan mereka dengan sangat efektif, mereka memiliki pengetahuan yang kurang akan pekerjaan orang lain dan seberapa penting hal itu. Hal ini akan mengarah pada kesalahpahaman dan perselisihan diantara para spesialis itu. Koordinasi memainkan peranan penting di dalam menyatukan mereka dan menjelaskan pentingnya aktifitas satu sama lain.
3. *Teamwork.*
Koordinasi membantu mengubah upaya yang berbeda-beda dari berbagai macam grup untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mempromosikan *teamwork* dan menghindari duplikasi pekerjaan.

4. *Large Number of Employees.*
Organisasi yang besar mempekerjakan karyawan yang banyak. Karyawan tersebut memiliki kebiasaan, perilaku dan pendekatan yang berbeda-beda di dalam situasi tertentu. Seringkali ditemukan bahwa para karyawan tidak bekerja dengan harmonis. Koordinasi diperlukan untuk membawa harmoni bagi mereka.
5. *Empire Building*
Empire building mengacu pada *top level organization*. *Line officers* membutuhkan kerja sama dari *staff officers*, tetapi *line officers* sendiri tidak siap untuk mengembangkan kerja sama mereka terhadap *staff officers*. Hal ini menyebabkan konflik antara *line officers* dan *staff officers*. Maka dari itu koordinasi sangatlah penting untuk menghindari konflik antara *line* dan *staff officers*.
6. *Functional Differences*
Fungsi-fungsi organisasi dibagi menjadi beberapa bagian. Setiap bagian mengerjakan pekerjaan yang berbeda. Setiap departemen mencoba untuk mengerjakan fungsinya sendiri-sendiri. Koordinasi sangatlah penting untuk mengintegrasikan fungsi dari departemen tersebut.
7. *Recognition of Goal*
Terdapat tujuan umum di dalam sebuah organisasi. Sebagai tambahan, setiap departemen mempunyai tujuannya masing-masing dan karyawan secara individu mempunyai tujuannya sendiri. Individu karyawan akan memberikan lebih untuk mencapai tujuannya sendiri daripada tujuan organisasi. Bahkan kepala departemen lebih memprioritaskan tujuan departemen dibandingkan tujuan organisasi. Koordinasi memainkan peranan penting dalam merekonsiliasi tujuan karyawan dan tujuan departemen dengan tujuan organisasi.
8. *Communication*
Koordinasi memastikan kelancaran informasi dari suatu arah ke arah yang lain.
9. *Interdependence*
Kebutuhan akan koordinasi di dalam suatu organisasi meningkat dari adanya saling ketergantungan antar berbagai unit. Semakin besar saling ketergantungan tiap unit, semakin besar kebutuhan akan koordinasi.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan teori yang digunakan oleh peneliti yang sesuai dengan topik penelitian yang disusun untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi. Berdasarkan permasalahan–permasalahan yang peneliti temui maka peneliti akan mengemukakan teori yang digunakan oleh peneliti dan selanjutnya akan menjadi kerangka pemikiran.

Berikut ini indikator koordinasi menurut **Hasibuan (2013:88)** yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu:

1. Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

2. Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. Perkataan komunikasi berasal dari perkataan *communicare*, yaitu yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan. Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

3. Pembagian Kerja

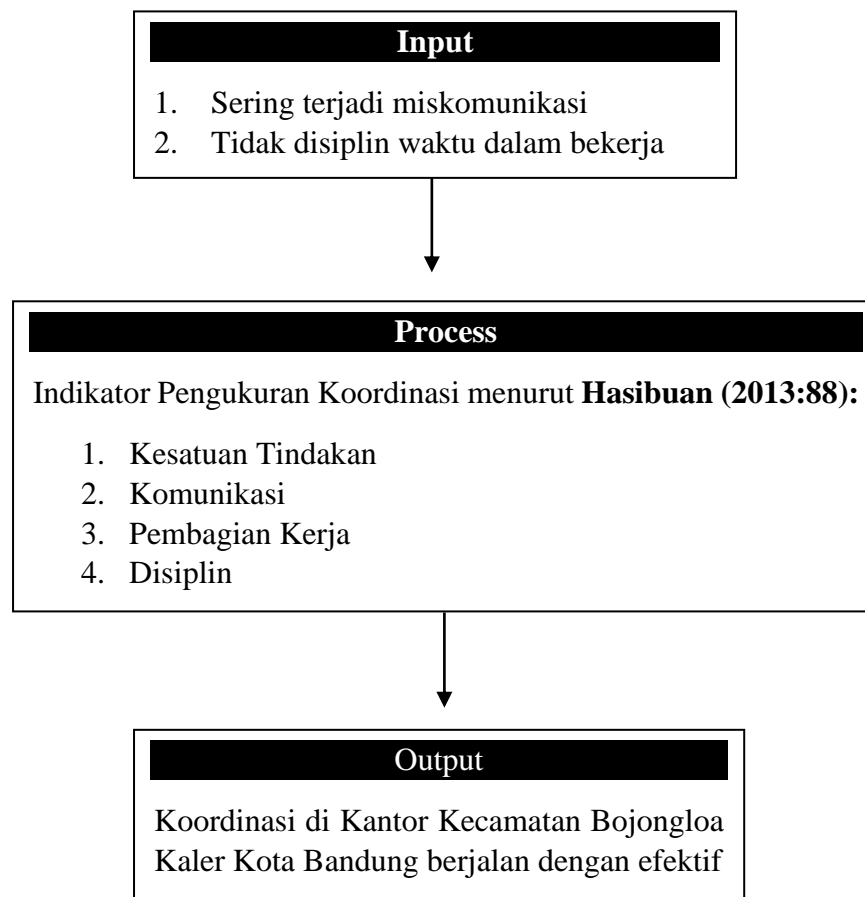
Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (*division of labor*).

Prinsip pembagian kerja ini adalah maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuan, maka hendaknya melakukan pembagian kerja. Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

4. Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba menguraikan dalam bentuk kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Tentang Koordinasi
Sumber: Hasibuan (2013:88)

2.3 Proposisi

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir yang sudah peneliti kemukakan diatas maka peneliti akan merumuskan proposisi yang mengacu pada teori **Hasibuan (2013:88)** yang mengacu pada empat indikator yaitu:

1. Kesatuan Tindakan
2. Komunikasi
3. Pembagian Kerja
4. Disiplin

Atas dasar kerangka pemikiran diatas maka proposisi penelitian ini yaitu:

1. Penguatan Koordinasi di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung akan optimal dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2013:88)** tentang indikator koordinasi.
2. Faktor yang menghambat penguatan koordinasi akan bisa terselesaikan dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2013:88)** tentang indikator koordinasi.