

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang telah digunakan oleh peneliti berfungsi sebagai dasar referensi dalam merumuskan studi dan sebagai bahan perbandingan. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman mengenai temuan penelitian serupa yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memberikan gambaran untuk mendukung upaya penelitian selanjutnya yang sejenis. Oleh karena itu, dalam kajian pustaka ini, peneliti menguraikan hasil-hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat studi yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah tabel penelitian sebelumnya yang telah digunakan oleh peneliti:

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Rini Areka yang berjudul “Pembagian Kerja Dalam Keluarga Petani Karet di Desa Pagar Agung Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim”. Latar belakang dari penelitian ini didasari atas perbedaan peran dan fungsi setiap anggota keluarga. Perbedaan kedudukan antara perempuan dan laki-laki dalam keluarga hanya didasari atas alasan biologis. Pada umumnya perempuan ditempatkan sebagai kelas nomor dua yang berada di bawah superioritas laki-laki. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana pembagian kerja dalam keluarga petani karet di Desa Pagar Agung Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Fokus penelitian yang digunakan ialah Teori

Nurture Talcott Parsons dan Bales (1979). Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

2. Penelitian kedua dilakukan oleh Ardeva Susilo Nugroho yang berjudul “Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa” . Latar belakang penelitian ini adalah Pada bagian atau unit kerja terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi kredit melakukan juga pekerjaan bagian transfer, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan bagian KPP Pratama Makassar Utara terhadap nasabah, sehingga nasabah merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Tujuan dari penelitian tersebut adalah Untuk mengetahui hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa. Fokus penelitian yang digunakan ialah teori pembagian kerja menurut Menurut Sutrisno, Edi. (2009). Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Survey. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-

konsep yang membicarakan tentang pengembangan Motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah pembagian kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi wewenang kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa.

3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Indah Nur Asiyah dengan judul “Efektifitas Sistem Pembagian Kerja Pada Produksi Kerupuk Tempe Di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember” . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Bagaimana sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember. Serta melihat bagaimana kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember. Teori yang digunakan adalah pembagian kerja dengan rujukan Hasibuan S.P. Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sutarto Dasar-dasar organisasi dan Manajemen. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan Metode yang digunakan deksriptif , pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1.	Rini Areka	Pembagian Kerja Dalam Keluarga Petani Karet di Desa Pagar Agung Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim	Fokus penelitian yang digunakan ialah Teori Nurture Talcott Parsons dan Bales (1979)	Pendekatan Kualitatif	Metode yang digunakan deksriptif dengan pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi	Metode analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.
2.	Ardeva Susilo Nugroho	Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa	Fokus penelitian yang digunakan ialah teori pembagian kerja menurut Menurut Sutrisno, Edi. (2009)	Pendekatan kuantitatif	Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Survey	Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-konsep yang membicarakan tentang pengembangan Motivasi.

3.	Indah Nur Asiyah	Efektifitas Sistem Pembagian Kerja Pada Produksi Kerupuk Tempe Di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember	Pembagian kerja dengan rujukan Hasibuan S.P. Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sutarto Dasar-dasar organisasi dan Manajemen	Pendekatan Kualitatif	Metode yang digunakan deksriptif , pengumpulan dataobservasi , wawancara, dan dokumentasi	Metode analisis yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.
----	------------------	--	--	-----------------------	---	---

2.1.2 Kajian Grand Theori

2.1.2.1 Ruang Lingkup Administrasi Publik

Kata administrasi telah menjadi istilah yang umum dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja. Penggunaan istilah ini sering kita temui dalam berbagai konteks. Namun, tidak semua orang memahami sepenuhnya makna yang terkandung dalam konsep administrasi itu sendiri. Definisi administrasi secara sempit diartikan oleh **Handyaningrat** : Administrasi, yaitu meliputi kegiatan mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, pengetikan, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknik.

Administrasi dalam arti luas Menurut **Dr. Sondang Siagian (2012:13)** administrasi dapat didefinisikan sebagai : “keseluruhan proses kerja sama

antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Selain itu, administrasi dalam arti luas juga dapat diartikan Menurut **Parajudi Atmosudirjo** : **“administrasi adalah pengendalian dan penggerak dari suatu organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi itu menjadi hidup dan bergerak menuju tercapainya segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh administrator, yakni kepala organisasi.”**

Menurut Henry Fayol, Administrasi melibatkan fungsi-fungsi manajemen seperti mengatur, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasikan, dan mengontrol. Fayol menjelaskan prinsip-prinsip manajemen yang diterapkan dalam administrasi, termasuk prinsip-prinsip seperti pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, dan lain-lain.

Menurut Elix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro (1977:18) yaitu :

“Administrasi adalah usaha kelompok yang bersifat kooperatif yang diselenggarakan dalam satu lingkungan publik meliputi seluruh cabang pemerintahan serta merupakan pertalian diantara cabang pemerintahan (eksekutif, yudikatif, dan legislatif). Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan publik (public policy) dan merupakan bagian dari proses politik. Amat berbeda dengan administrasi privat. Berhubungan erat dengan kelompok-kelompok privat dan individual dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.”

Menurut saya dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan proses kerjasama antara beberapa orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi untuk menjaga agar

operasi organisasi berjalan lancar dan mencapai kesuksesan. Jadi intinya, administrasi membahas cara kita mengatur dan bekerja sama untuk mencapai apa yang telah kita rencanakan.

2.1.2.2 Pengertian Administrasi Publik

Definisi administrasi publik menurut **Roosenbloom (1989 : 4,5) dalam Suryadi (2007 : 3)** adalah : *'Public administration-is the action part of government, the means by which the purpose and goals of government are realized. Public administration sa a field is meanly concern with the means for implementing political values'*.

Sesuai dengan kutipan diatas bahwa administrasi publik dijelaskan sebagai bagian dari aktivitas pemerintah artinya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan pemerintah dapat terealisasikan. Administrasi juga sebagai wilayah kajian yang konsen dengan nilai – nilai implementasi kebijakan politik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Denhardt and Denhardt (2006 : 1) yang dikutip oleh H. Soleh Suryadi dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Publik dan Otonomi Daerah” (2007 : 5) : *'Public administration is concered with the management of public programs. Public administration work at all level of government, both at home and abroad, and they manage non profit organization, associations, and interest groups of all kinds'*.

Dari pemaparan parah ahli diatas dapat diketahui bahwa administrasi publik memiliki perhatian atau peduli dengan program-program manajemen publik. Pekerjaan administrator pada semua tingkat pemerintah baik dalam negeri maupun

luar negeri dan mengelola organisasi non profit, asosiasi – asosiasi, dan kelompok penekan lainnya dalam suatu pengelolaannya.

Berdasarkan beberapa definisi administrasi publik menurut para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik pengertian bahwa administrasi publik adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang tidak lain adalah kebutuhan – kebutuhan yang ada di masyarakat untuk bisa meningkatkan serta memajukan sektor yang berhubungan dengan Negara dan masyarakat secara umumnya.

2.1.3 Kajian Middle Theori

2.1.3.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Maka disimpulkan bahwa manajemen yaitu suatu proses dalam mengatur sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang sudah ditetapkan, karena Manajemen sendiri hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Jika manajemen yang baik maka akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki sehingga mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur.

Manajemen menurut R Terry yang dikutipkan S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen (2001:2) yaitu :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang 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 lainnya.”

Hal yang sama juga dikatakan F. Sikula dalam S.P Hasibuan (2001:2) 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.

Menurut Assauri (2004:12) mengatakan manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain.

Berdasarkan perspektif para pakar di atas mengenai konsep manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan, di mana aktivitas dari awal hingga akhir direncanakan sebelumnya, termasuk menetapkan tujuan, merumuskan strategi, dan menyusun rencana untuk mengkoordinasikan tindakan.

Tahap perencanaan ini pertama kali dalam pencapaian tujuan, mengingat sukses sebuah usaha tergantung pada pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dan langkah-langkah yang harus diambil. Tahap kedua adalah pengorganisasian, di mana tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan kepada berbagai divisi. Kemudian, tahap pengarahan melibatkan pelaksanaan tindakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Akhirnya, langkah terakhir

adalah pengkoordinasian, yang melibatkan evaluasi terhadap hal-hal yang berhasil dicapai dan kendala yang mungkin muncul. Evaluasi ini penting karena memberikan arahan untuk langkah-langkah manajemen mendatang.

kesimpulannya, manajemen merupakan proses yang kompleks dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengkoordinasian. Setiap langkah tersebut memiliki peran penting dalam memastikan kesuksesan dan memberikan panduan bagi tindakan manajemen di masa mendatang.

2.1.3.2 Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusi merupakan ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena Manajemen sumber daya manusia ini pada hakikatnya adalah penerapan manajemen yang dikhususkan untuk sumber daya manusia.

Dalam manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan untuk mempelajari bagaimana hubungan serta peranan manusia agar efektif dan efisien di dalam organisasi. Maka dari manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga keberhasilan dan kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan berdampak pada tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Hal yang mirip juga dikatakan oleh S.P. Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2017:10), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini merupakan pengelolaan dalam mengatur sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki daya fikir yang baik yang dikelola melalui manajemen sumber daya manusia. Maka dengan begitu akan tercapainya tujuan organisasi yang memang sebelumnya sudah ditetapkan.

Menurut definisi diatas maka Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang memfokuskan pada pengaturan dan koordinasi sumber daya yang terdiri dari individu-individu di dalam organisasi. Ilmu tersebut berusaha untuk mengatur peran dan hubungan setiap individu dengan cara yang efektif guna mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Jadi intinya manajemen sumberdaya manusia berfokus pada mengatur tugas dan hubungan individu-individu di dalamnya agar organisasi mencapai tujuan dengan baik.

2.1.4 Kajian Operasional Theori

2.1.4.1 Ruang Lingkup Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan salah satu prinsip mendasar dalam organisasi yang memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas disuatu organisasi. Untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, penting melakukan pemahaman yang baik tentang pembagian kerja sehingga menjadi suatu keharusan yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Hasibuan (2007: 33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2008:215) Pembagian kerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana berbagai kegiatan dalam organisasi dibagi-bagi menjadi beberapa pekerjaan tersendiri yaitu pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah tahap, dengan masing-masing tahap diselesaikan oleh seorang individu tersendiri.

Pembagian kerja yang jelas sangat membantu pegawai dalam bekerja. Ini berarti dengan pembagian kerja yang baik setiap pegawai memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka, dan mereka tahu dengan jelas apa tujuan dan sasaran pekerjaan mereka. Jadi, pembagian tugas ini dapat langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk itu penting melakukan pembagian kerja yang baik dalam suatu organisasi. Untuk dapat mengukur pembagian kerja dengan baik digunakan

Pengukur pembagian kinerja Menurut Sutarto dalam Azhari & Wahid (2012 : 31) baiknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya mempunyai perincian aktivitas kerja yang jelas dalam suatu daftar perincian aktivitas.
2. Tiap-tiap pegawai atau pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat atau pegawai yang kedudukannya paling rendah harus memiliki perincian tugas yang jelas dalam suatu daftar perincian tugas.
3. Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seorang pegawai atau pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 23 macam. Apabila seorang pegawai atau pejabat hanya disertai 1 macam tugas pada suatu saat akan jemu.
4. Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.
5. Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masing-masing pegawai atau pejabat hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya, demikian pula dapat dihindarkan penumpukan pekerjaan kepada pegawai atau pejabat.
6. Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat.
7. Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja.

2.2 Kerangka Berpikir

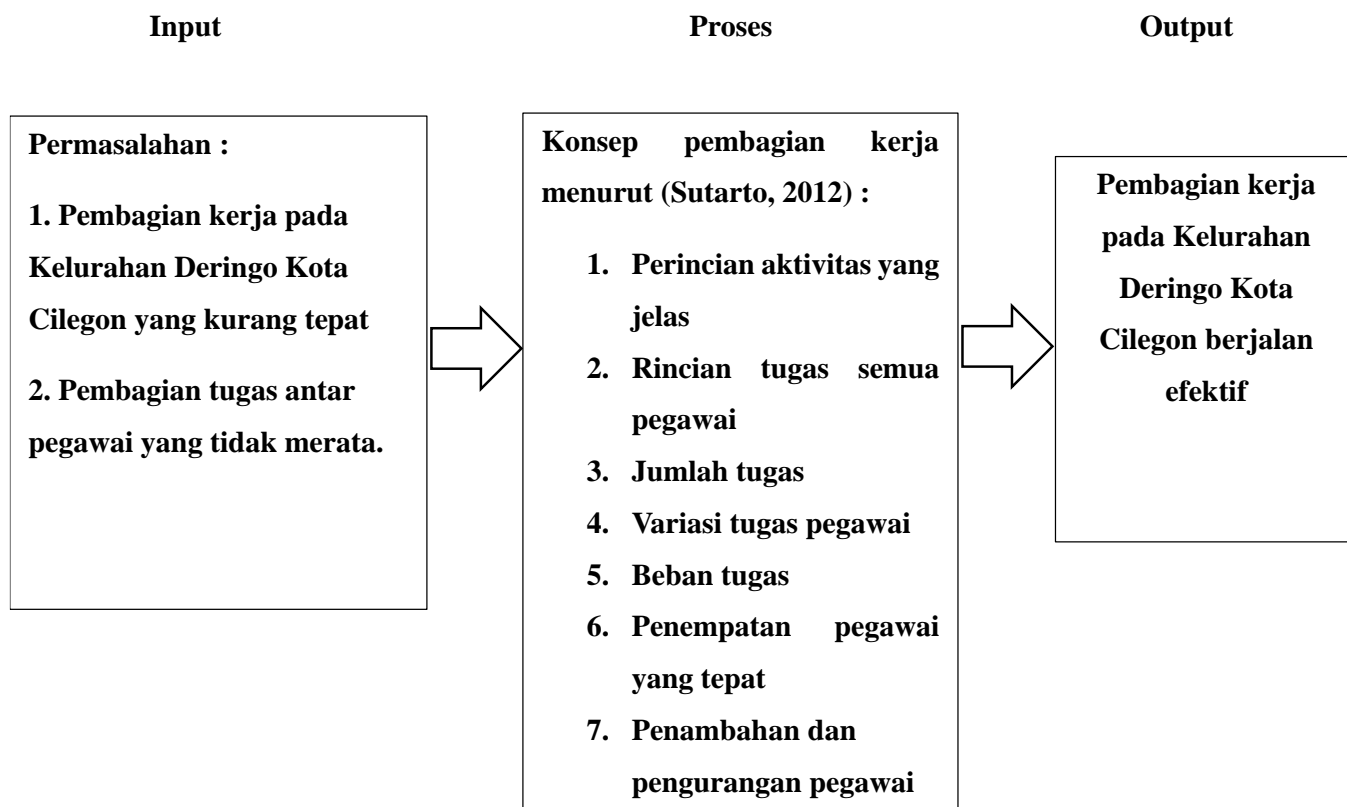
Kerangka berpikir merupakan teori yang diterapkan oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian yang disusun untuk mengatasi suatu permasalahan yang dihadapi. Dengan merespons permasalahan yang ditemui, peneliti mengemukakan teori yang sesuai dan menyusunnya ke dalam sebuah kerangka berpikir.

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor utama yang berperan besar dalam suatu organisasi. penting untuk melakukan pembagian kerja yang sesuai agar para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, sehingga dapat mendapatkan hasil yang diharapkan organisasi. sehingga dengan melakukan pembagian kerja yang sesuai akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi seperti meningkatnya efisiensi dalam bekerja.

Pada Kelurahan Deringo di Kota Cilegon menunjukkan bahwa pembagian kerja belum mencapai tingkat optimal sebab buruknya pemerataan beban tugas antar pegawai pada Kelurahan Deringo. Akibat tidak meratanya bebantugas tersebut berdampak secara langsung kepada tidak optimalnya kinerja para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya di kelurahan.

Maka dalam menilai pembagian kerja peneliti menggunakan dimensi untuk menjadikan patokan dalam pengeloaan yang berhubungan dengan pembagian kerja. Dari hal tersebut dapat dilihat dari dimensi yang meliputi tentang pembagian kerja. konsep pengukuran pembagian kinerja menurut Sutarto dalam Azhari & Wahid (2012 : 31) yaitu :

1. Perincian aktivitas kerja yang jelas, mempunyai perincian aktivitas kerja yang jelas dalam suatu daftar perincian aktivitas yang harus dilakukan.
2. Rincian tugas semua pegawai, Tiap-tiap pegawai dari atas sampai kebawah harus memiliki perincian tugas yang jelas dalam suatu daftar perincian tugas.
3. Jumlah tugas, tugas yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.
4. Variasi tugas pegawai, pegawai hendaknya diberikan tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.
5. Beban tugas, masing-masing pegawai harus memiliki beban tugas yang merata sehingga dapat menghindari aktivitas kerja pegawai yang terlalu banyak ataupun sebaliknya.
6. Penempatan pegawai yang tepat, Kesesuaian antara bidang tugas dengan latar belakang pendidikan atau keahlian pegawai.
7. Penambahan dan pengurangan pegawai, hendaknya berdasarkan jumlah pekerjaan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : **Peneliti (2024)**

Dalam kerangka berpikir diatas dapat dijelaskan bahwa peneliti memfokuskan penelitian kepada pembagian kerja pada Kelurahan Deringo Kota Cilegon yang menggunakan teori dari konsep pengukuran pembagian kerja menurut Sutarto dalam Azhari & Wahid (2016 : 31).

2.3 Proposisi

Berdasarkan kerangka berpikir yang sudah peneliti kemukakan diatas, maka peneliti akan merumuskan proposisi yang merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian dari fenomena yang terjadi. Dengan begitu peneliti memfokuskan pada pembagian kerja pada Kelurahan Deringo di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.

1. Terdapat kendala atau hambatan yang dialami Kelurahan Deringo Kota Cilegon dalam hal pembagian kerja.
2. Pembagian kerja pada Kelurahan Deringo Kota Cilegon diukur oleh 7 Dimensi yang dianalisis mengenai pembagian kerja pada Kelurahan Deringo Kota Cilegon.