

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka mengkaji mengenai teori kepustakaan untuk memperkuat penelitian ini, peneliti menyajikan penelitian terdahulu sebagai perbandingan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu dengan tema yang sama, penelitian terdahulu juga memiliki posisi yang sama penting dalam sebuah penelitian oleh karena itu peneliti menyajikan uraian secara singkat tentang penelitian terdahulu.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya peneliti dalam rangka mencari bandingan dalam suatu penelitian. Kajian penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam memposisikan serta menunjukkan orisinalitas sebuah penelitian. Kajian penelitian terdahulu juga dapat membantu peneliti untuk menemukan inspirasi baru, walaupun lokasi dan masalahnya tidak sama persis tetapi itu sangat membantu peneliti agar bisa menemukan sumber-sumber pemecahan masalah dalam penelitian.

Bagian ini berisi mengenai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian terdahulu juga membantu peneliti untuk dijadikan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan penelitian ini. Berikut tabel yang menyajikan tentang penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Kajian Terdahulu

Nama (Name)	Darmawan Sanusi, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan	Rony Ika Setiawan	M. Riadhussyah, Alwafi Ridho Subarkah
Jenis Luaran Penelitian	Journal Governance and Politics	Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)	Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)
Tahun	2021	2016	2020
Universitas (University)	Universitas Negeri Makasar	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar	Universitas Mataram, Universitas Padjadjaran
Judul (Title)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Akademik Di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang	Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang	Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Wisata Halal dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0
Latar Belakang (Historical Background)	Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya yang dimaksud adalah sumberdaya manusia yang mampu menjalankan tujuan organisasi dengan optimal. Sumberdaya manusia merupakan unsur terpenting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas suatu organisasi. tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam	Sektor pariwisata baru-baru ini menjadi bidang yang potensial untuk memberikan sumbangsih pada pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pada banyak negara di dunia, proses perencanaan dan pengembangan sektor pariwisata tidak sering menjadi skala prioritas kerja pemerintahan. Di banyak negara, dalam proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, pembahasan tentang SDM yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri	Perkembangan industri memasuki revolusi keempat dimulai dari revolusi industri pertama ditandai dengan adanya hal-hal mekanik seperti terciptanya mesin uap, tahap kedua ditandai dengan adanya produksi masal terciptanya tenaga listrik, tahap ketiga ditandai dengan munculnya komputer dan hal-hal yang otomatis, dan tahap keempat saat sekarang ini ditandai adanya <i>cyber physical system</i> salah satunya muncul internet. Meningkatnya perjalanan wisata ini disebabkan karena lingkungan ekonomi saat ini menguntungkan; permintaan melalui

	mencapai keberhasilan.	kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari pengembangan kepariwisataan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran dan kondisi SDM dalam industri pariwisata, maka pada pembahasan ini akan mengidentifikasi dan merumuskan pengertian SDM pariwisata, jenis dan klasifikasinya, peranannya terhadap perkembangan industri pariwisata, posisi daya saing dan kebutuhan di masa yang akan datang.	jalur udara tinggi; fasilitas visa yang ditingkatkan dengan adanya e-visas dan visas saat kedatangan yang terus naik, sementara visa tradisional ditingkatkan; teknologi membentuk pengalaman perjalanan wisatawan, misalnya penyebaran destinasi wisata secara real time membuat orang tertarik untuk melakukan kegiatan wisata.
Konteks Kekinian dengan Topik (Current Context)	Pentingnya Pengembangan Sumber Daya manusia dalam suatu organisasi sosial	Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam pengembangan pariwisata.	Pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia pada sektor pariwisata halal untuk menghadapi revolusi industri 4.0
Teori-teori yang telah dan sedang dipergunakan peneliti lain (Theories Underpinning)	Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan,	Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan	Ada empat fungsi manajerial yang harus dilaksanakan, yaitu: Perencanaan yaitu melakukan pengiraan tentang keadaan agar sesuai dengan kebutuhan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan; Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk menetapkan, mengatur, integrasi dan koordinasi dalam bentuk organisasi

	pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.	pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).	dalam rangka mencapai tujuan; Pengarahan yaitu kegiatan memberi petunjuk sesuai dengan rencana dan kebutuhan tujuan; Pengendalian yaitu mengendalikan agar sesuai dengan petunjuk berdasarkan kebutuhan dalam rencana untuk mewujudkan tujuan. (Setiawan, 2016, pp. 26-27).
Mendudukan Terminologi-terminologi yang relevan yang dipergunakan dalam berbagai penelitian sejenis (Terminology) Metode Penelitian	Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi pustaka/ library Research. Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipakai adalah analisis isi.	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bersifat induktif. Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian deskriptif adalah gambaran yang jelas mengenai subjek penelitian.	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Data penelitian ini merupakan data primer dan juga data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu melakukan studi pustaka. Analisis data dilakukan melalui langkah reduksi data, yaitu data yang diperoleh kemudian dipilih data yang sesuai dalam penelitian ini; lalu dilakukan penyajian data yaitu dengan menampilkan data dalam bentuk kalimat, tabel, grafik dan yang lainnya; terakhir menarik kesimpulan.
Penjelasan bukti-bukti terkait pentingnya topik riset ini (Significant) Hasil	Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012: 88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk	Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan,	Ada empat fungsi manajerial yang harus dilaksanakan, yaitu: Perencanaan yaitu melakukan pengiraan tentang keadaan agar

<p>Penelitian</p>	<p>mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi tersebut maka Pengembangan Sumber Manusia Penting untuk dikembangkan dalam suatu organisasi apapun Berdasarkan hasil kajian dapat disimpulkan bahwa: pengembangan sumber daya manusia di Universitas Puangrimmagalatung Sengkang belum berjalan dengan baik, oleh karena itu perlu ada pengembangan dengan melakukan;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Training dan Development, 2) Organization Devlopment, 3) Intervensi Organization Devlopment. 	<p>pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan, pengembangan, dan pembiayaan kawasan wisata memerlukan daya dukung dari banyak stakeholder (public, private, dan society) sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Keberhasilan pengembangan kawasan ini juga sangat dipengaruhi oleh kondisi stabilitas keamanan dan politik, daya dukung sumberdaya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai baik segi kualitas maupun kuantitasnya, adanya anggaran yang digunakan untuk mengembangkan sarana dan prasarana kawasan wisata, kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi para investor maupun wisatawan dalam menanamkan modal</p>	<p>sesuai dengan kebutuhan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan; Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk menetapkan, mengatur, integrasi dan koordinasi dalam bentuk organisasi dalam rangka mencapai tujuan; Pengarahan yaitu kegiatan memberi petunjuk sesuai dengan rencana dan kebutuhan tujuan; Pengendalian yaitu mengendalikan agar sesuai dengan petunjuk berdasarkan kebutuhan dalam rencana untuk mewujudkan tujuan. (Setiawan, 2016, pp. 26-27). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa wisata halal memiliki potensi besar, sehingga pengelolaan sumber daya manusia pada sektor wisata halal dalam menghadapi revolusi industri 4.0 harus melakukan fungsi manajerial yaitu dengan empat langkah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Perencanaan, menentukan arah pengembangan wisata halal; 2) Pengorganisasian, menentukan lembaga yang berwenang menjalankannya;
--------------------------	--	--	---

		dan menikmati kawasan wisata, serta sosialisasi dan promosi atas pengembangan dan pemanfaatan kawasan wisata.	3) Pengarahan, membuat instruksi, peraturan, atau sosialisasi agar sesuai dengan perencanaan; 4) Pengendalian, perlu adanya pengendalian dan pengawasan agar mencapai tujuan.
Penjelasan keunggulan penelitian yang kita lakukan (Research Gap)	<p>Pengembangan SDM dalam meningkatkan Pelayanan Publik Fokus dalam penelitian ini adalah :</p> <p>1) sarana penunjang perkuliahan yang memprihatinkan Contohnya banyak meja yang sudah tidak layak pakai (rusak), Air Contioning (AC) disebagian ruangan perkuliahan sudah tidak berfungsi degan baik sehingga menyebabkan gerah dan Liquid Crystal Dispaly (LCD) yang sangat minim di gunakan bagi dosen untuk mempresentasikan materi perkuliahannya, jaringan wifi ataupun hotspot tidak bisa menjangkau ruang-ruang kelas yang jauh dari fakultas dan sangat disayangkan hotspot yang jaringan lemah.</p> <p>2) Masalah kesalahan data pada saat input KRS, Pada saat pengisian KRS dan adanya kesalahan input data pada akademik, ini akan menjadi problem</p>	<p>Pengembangan SDM untuk mengembangkan wisata daerah. Fokus dalam penelitian ini adalah:</p> <p>1) Percepatan pemulihan stabilitas politik dan keamanan dalam negeri sehingga diharapkan dapat menghapus stigma keberadaan teroris di Indonesia. Hal ini akan berpengaruh terhadap menguatnya tingkat kepercayaan kepariwisataan di Indonesia. Dengan demikian diharapkan akan meningkatkan daya tarik bagi para wisatawan maupun para investor lokal maupun mancanegara untuk berkunjung atau menanamkan modalnya dalam sektor pariwisata di Indonesia.</p> <p>2) Sektor pariwisata merupakan sektor tersier dimana preferensi wisatawan sangat ditentukan oleh tingkat kenyamanan, maka dukungan sarana dan prasarana untuk meningkatkan aksesibilitas ke lokasi obyek wisata mutlak</p>	<p>Pengembangan SDM pada pariwisata halal dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Fokus dalam penelitian ini adalah:</p> <p>1) Perencanaan, pemerintah dan lembaga terkait meski memiliki arah kebijakan dan menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam mengelola sumber daya manusia dan wisata halal, harus mampu menentukan tujuan, arah, dan implementasi yang jelas, misalnya membuat rencana jangka pendek, rencana jangka panjang dan rencana strategis pengelolaan wisata halal.</p> <p>2) Pengorganisasian, dalam mencapai perencanaan tersebut tentunya dibutuhkan organisasi yang terintegrasi untuk mengurus agar tercapai tujuan sesuai dengan perencanaan, misalkan di Indonesia tumpang tindihnya lembaga</p>

	<p>tersendiri untuk mahasiswa, antara waktu perbaikan, dan juga penyesuaian dengan jadwal mata kuliah lainnya,</p> <p>3) jadwal perkuliahan yang tidak konsisten sesuai jadwal yang telah ditentukan sering dirubah oleh dosen yang mengajar sehingga menjadi permasalahan sendiri bagi mahasiswa untuk mengikuti perkuliahan,</p> <p>4) nilai-nilai hasil ujian atau untuk mengetahui Indeks Prestasi Kumulati (IPK) Mahasiswa disistem website sangat lamban terupdate dan nilai-nilai yang terinput kadang tidak sesuai dengan rekapan nilai secara manual.</p> <p>5) identitas pribadi mahasiswa di FORLAP PDDIKTI banyak yang tidak sesuai baik dari jenis kelamin, tempat dan Keunggulan dari penelitian ini adalah menunjukkan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Puangrimmagalutung Sengkang belum berjalan dengan baik, oleh karena itu perlu ada pengembangan dengan melakukan;</p> <p>1) Training & Development, 2) Organization Development, 3) Intervensi</p>	<p>dibutuhkan.</p> <p>Pengembangan jaringan transportasi nasional, wilayah, dan lokal untuk mendukung pengembangan pariwisata terutama terkait dengan arahan pengembangan jaringan transportasi darat, laut, dan udara, termasuk juga arahan pengembangan alokasi bandara dan pelabuhan.</p> <p>3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM sebagai pelaku kebijakan dalam bidang kepariwisataan melalui jenjang pendidikan yang bersifat formal maupun non formal.</p> <p>Sehubungan dengan hal tersebut, maka system dan mekanisme pendidikan dan latihan (diklat) perlu di desain secara baik, sehingga dapat menjawab tantangan kebutuhan di masa yang akan datang, khususnya tuntutan menciptakan aparatur yang memiliki keunggulan kompetitif, bersih dan berwibawa, handal serta efektif dan efisien.</p> <p>4) Mengembangkan kemitraan dengan lembaga pendanaan (bank maupun nonbank) baik lembaga pemerintah maupun swasta untuk menciptakan investasi baru dalam rangka mengembangkan daerah tujuan wisata.</p>	<p>yang mengelola sertifikasi halal.</p> <p>3) Pengarahan, yakni upaya untuk mengarahkan pemerintah daerah, pelaku wisata, dan masyarakat sebagai ujung tombak pariwisata memerlukan pengarahan yang jelas dalam mengambil langkah yang tepat agar tercapai target yang diinginkan misalnya membuat peraturan tentang pedoman pengembangan wisata halal.</p> <p>4) Pengendalian, masyarakat, pelaku industri wisata, pemerintah pusat dan daerah harus memiliki kesadaran sendiri terkait tugas dan kewenangannya agar lebih terkendali dalam mengambil langkah pembangunan wisata halal untuk menciptakan iklim wisata yang baik sesuai dengan target yang diinginkan dan pentingnya saling mengawasi.</p> <p>5) Pembaharuan, pemerintah harus mampu menjadi pemberi ide dan inovasi sistem dalam pengembangan ekonomi ke arah yang lebih baik untuk masyarakat, mengingat pola</p>
--	---	--	--

	<p>Organization Development</p>	<p>5) Untuk mencapai keberhasilan pengembangan kegiatan pariwisata, harus dilakukan secara koordinatif dan terpadu antar semua pihak yang terkait sehingga terwujud keterpaduan lintas sektoral dan menghindari terjadinya konflik antar sektor. Peningkatan keterkaitan fungsi pengembangan kegiatan pariwisata yang baik dengan sektor lainnya untuk memberikan nilai efisiensi yang tinggi dan percepatan pertumbuhan ekonomi wilayah. Pengembangan pariwisata harus diupayakan dapat melibatkan seluruh stakeholder. Dalam konteks ini peran masyarakat terlibat dimulai sektor hulu (memberikan kegiatan produksi yang ekstraktif) sampai dengan kegiatan hilir (kegiatan produksi jasa).</p> <p>6) Peningkatan peran serta masyarakat dalam pengembangan pariwisata dan pelaksanaan pembangunan. Dalam menyelenggarakan kegiatan pariwisata harus melibatkan masyarakat setempat, sehingga manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.</p>	<p>kehidupan pada era revolusi industri 4.0 ini begitu cepat dan harus mampu ditanggapi dengan sigap.</p>
--	---------------------------------	---	---

		7) Melaksanakan program-program promosi yang efektif secara berkesinambungan, untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisata baik wisatawan manca Negara maupun wisatawan nusantara.	
--	--	--	--

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu Tahun 2016-2021

2.1.2 Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan didefinisikan sebagai proses memperbaharui arah dan struktur organisasi dalam upaya untuk melayani kebutuhan dan tuntutan pelanggan dan/atau lingkungan stakeholder lainnya baik internal maupun eksternal yang selalu berubah.

Menurut **Coffman dan Lutes (2007)** dikutip dalam **buku Priansa, (2018)** yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan SDM” bahwa

Manajemen perubahan adalah sebuah pendekatan terstruktur untuk membantu organisasi dan orang-orang untuk transisi secara perlahan tapi pasti dari keadaan sekarang menuju keadaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat dari pengertian tersebut adalah dapat digambarkan sebagai proses, alat dan teknik untuk mengatur proses perubahan pada sisi orang untuk mencapai hasil yang diperlukan dan untuk merealisasikan perubahan secara efektif melalui agen perubahan, tim dan sistem yang lebih luas.

2.1.3 Kajian Teori Administrasi Publik

1) Konsep Administrasi

Secara etimologis perkataan Indonesia “Administrasi” yang bahasa Inggrisnya “*Administration*”, berasal dari kata Latin, yaitu : “*Ad + ministrare*” dan “*Administratio*”. *Ad + ministrare* berarti melayani, membantu atau memenuhi (**The Liang Gie, 1977**). Sedangkan *Administratio* berarti pemberian bantuan, pelaksanaan, pimpinan, dan pemerintahan. (**Atmosudirdjo, 1986**) Jadi, Administrasi pada hakekatnya adalah usaha untuk menolong, usaha untuk membantu, usaha untuk memimpin atau mengarahkan semua kegiatan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Perlu dipahami bahwa istilah Administrasi di Indonesia masih sering dipakai dalam arti “Tata Usaha”. Pengertian yang demikian ini merupakan warisan dari zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda dahulu, istilah Belanda “*Administratie*” disalin kedalam Bahasa Indonesia menjadi “*Administratie*”.

Jadi, pengertian *Administratie* yang dikenal luas di Indonesia ialah tata usaha. Oleh karena itu, sampai sekarang di Indonesia istilah “Administrasi” masih sering diartikan sebagai tata usaha atau pekerjaan tulis-menulis, catat-mencatat pelbagai keterangan.

Pengertian Administrasi sebagai kegiatan tulis menulis, catat-mencatat sebagai keterangan itu, dijelaskan oleh **Harris Muda Nasution** dalam bukunya “Kursus Pengetahuan Administrasi“, sebagai berikut :

“Dalam arti yang sempit bahkan pengertian sehari-hari, maka Administrasi artinya adalah tata usaha. Tata usaha ialah suatu pekerjaan yang sifatnya

mengatur segala sesuatu pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan tulis-menulis, surat-menyurat dan mencatat / membukukan setiap perubahan atau kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

Abdulrachman (1971) mengemukakan pula bahwa, Administrasi dalam arti tata usaha kegiatannya meliputi penerimaan surat, penyimpanan surat, korespondensi, penduplikasian, pencatatan-pencatatan pada buku-buku atau kartothik, pokoknya segala macam pekerjaan yang ada hubungannya dengan apa yang dinamakan pekerjaan kertas, bahkan yang meliputi juga pekerjaan-pekerjaan penelponan dan penerimaan tamu.

Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut diatas, maka dapatlah dimengerti bahwa pengertian administrasi dalam arti sempit meliputi perbuatan tulis-menulis, catat-mencatat, yang kesemuanya merupakan kegiatan penyediaan bahan keterangan yang diperlukan dalam setiap organisasi. Kegiatan-kegiatan yang demikian itu dalam bahasa Indonesia telah lazim dipergunakan istilah "Tata Usaha".

Bila diteliti secara cermat definisi-definisi tersebut diatas maka sesungguhnya Administrasi adalah rangkaian kegiatan atau proses yang :

- a. Dilakukan oleh sekelompok orang (dua orang atau lebih)
- b. Berlangsung dalam suatu bentuk kerja sama.
- c. Dimaksudkan untuk mencapai Tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Ketiga faktor tersebut dapat disingkat menjadi sekelompok orang, kerja sama, tujuan tertentu. Ketiga faktor inilah yang lazim dikenal sebagai unsur mutlak dari pada Administrasi.

Administrasi merupakan rangkaian kegiatan (proses) yang wujudnya: merencanakan, memutuskan, menyusun, mengatur, memimpin, mengurus, mengarahkan, membimbing, menyelaraskan, mengendalikan, mengawasi, menyempurnakan dan kegiatan-kegiatan semacam itu. Untuk ringkasnya kegiatan-kegiatan semacam itu tercakup dalam suatu istilah yaitu yang disebut "menata" atau "penataan". Oleh karena itu kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam pengertian Administrasi adalah rangkaian kegiatan penataan. (**The Liang Gie & Sutanto,1977**).

Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Perlu diketahui bahwa Administrasi yang merupakan rangkaian kegiatan penataan, merupakan pekerjaan penunjang pelaksanaan pekerjaan substantif. Kelompok pekerjaan yang dilakukan dengan rangkaian kegiatan substantif dinamakan "pekerjaan pokok" atau "pekerjaan induk" yaitu pekerjaan yang langsung berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai.

2) Unsur-unsur Administrasi

Dalam proses administrasi terdapat sejumlah unsur yang saling berkaitan antara satu dan yang lain, yang apabila salah satunya tidak ada, proses operasi administrasi akan pincang. Menurut **The Liang Gie** dikutip dalam jurnal **Albert, et al., (2018)** yang berjudul "Unsur-Unsur Administrasi, *Elements Of Administration*" bahwa Administrasi sebagai rangkaian kegiatan penataan di dalam pelaksanaannya memiliki 7 unsur, yaitu:

1. Organisasi merupakan kelompok orang-orang, tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta hubungan diantara para pekerja atau unit-unit tugas;
2. Manajemen merupakan rangkaian perbuatan menggerakkan orang-orang dan mengerahkan segenap fasilitas kerja agar tujuan kerjasama benar-benar tercapai;
3. Komunikasi merupakan rangkaian perbuatan menyampaikan warta dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha kerjasama yang bersangkutan;
4. Kepegawaian merupakan rangkaian perbuatan mengatur dan mengurus tenaga kerja yang diperlukan dalam usaha kerjasama yang bersangkutan;
5. Keuangan, tugas-tugas keuangan adalah rangkaian perbuatan mengelola segi-segi pembelanjaan dalam usaha kerja sama;
6. Perbekalan, rangkaian perbuatan mengadakan, mengatur menggunakan, mendaftarkan, memelihara, sampai kepada menyingkirkan benda-benda perlengkapan dalam usaha kerjasama;
7. Tata usaha merupakan rangkaian perbuatan menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim, dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam usaha kerjasama.

Bahwa unsur-unsur administrasi sangat penting untuk melakukan suatu aktivitas dalam kegiatan organisasi dalam melaksanakan suatu pencapaian untuk mendukung tujuan setiap instansi karena kunci utama unsur administrasi salah satunya unsur organisasi dan manajemen dalam dalam mencapai suatu sasaran kegiatan dalam organisasi.

Selanjutnya, untuk membangun suatu administrasi sebagai sistem diperlukan berbagai unsur, baik berupa faktor-faktor situasional dan kondisional maupun sumber daya tertentu.

Menurut **Atmosudirdjo** dikutip dalam jurnal **Albert, et al., (2018)** yang berjudul "Unsur-Unsur Administrasi, *Elements Of Administration*" bahwa

Unsur - Unsur Administrasi Terbagi Atas 8 Unsur , Yaitu:

1. Tujuan (unsur operasional)

Adanya Tujuan dalam suatu perusahaan merupakan Capaian atau Alasan Akhir Dari Terbentuknya Perusahaan Tersebut

2. Manajemen unsur pimpinan "*management team*", *group of people* yang secara bersama *merupakan managerial power*

3. Pekerja (unsur "kekuatan kerja")

Unsur Dimana Pekerja Sebagai Roda Penggerak dalam Suatu Perusahaan

4. Modal (dalam arti unsur "kekuatan membeli")

Unsur modal yang berarti materil atau dalam bentuk harta benda maupun uang dimana sebagai suatu hal yang ingin diperoleh

5. Gedung dan tanah (dalam arti establishment, unsur tempat, papan, markas) Sebagai Tempat Berlangsungnya Kegiatan Usaha Khususnya Kegiatan Administrasi

6. Equipment (dalam arti mesin, tools, dan pesawat menjadi satu, sebagai unsur "Kekuatan Mekanisasi", *processing power*)

Kelengkapan Perlengkapan Produksi, dan Distribusi Sebagai Unsur Kekuatan Mekanisasi

7. Kantor

Merupakan Tempat Resmi Berlangsungnya kegiatan Administrasi

8. Lokasi (ekologi, unsur lingkungan) atau wilayah.

Sebagai sumber bahan dasar Produksi maupun sumber modal yang didapatkan dengan cara diolah terlebih dahulu

Dari unsur pokok administrasi secara terus-menerus mengendalikan dan memanfaatkan unsur administrasi di atas secara efektif dan efisien. Bahwa administrasi memiliki stratifikasi, mulai dari gambaran yang paling luas sampai ke gambaran yang paling sempit, perlu diperhatikan unsur-unsur sebagai faktor utama dalam kegiatan atau aktivitas yang hasilnya akan memenuhi kehidupan manusia.

3) Konsep Teori Administrasi Publik

Administrasi Negara adalah suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting kehidupan bernegara yang meliputi lembaga legislatif, yudikatif, dan eksekutif serta hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, manajemen publik, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggara negara. Secara sederhana, administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu organisasi publik. Meskipun sama-sama mengkaji tentang organisasi, administrasi publik ini berbeda dengan ilmu manajemen: jika manajemen mengkaji tentang pengelolaan organisasi swasta, maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi publik/pemerintah, seperti departemen-departemen, dan dinas-dinas, mulai dari tingkat kecamatan sampai tingkat pusat. Kajian ini termasuk mengenai

birokrasi; penyusunan, pengimplementasian, dan pengevaluasian kebijakan publik; administrasi pembangunan; ke pemerintahan daerah; dan *good governance*.

Administrasi Negara adalah suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting kehidupan bernegara yang meliputi lembaga legislatif, yudikatif, dan eksekutif serta hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, manajemen publik, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggara negara.

Pentingnya studi administrasi negara dikaitkan dengan kenyataan bahwa kehidupan menjadi tak bermakna, kecuali dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat *public*. Peranan administrasi negara makin dibutuhkan dalam alam globalisasi yang amat menekankan prinsip persaingan bebas. Secara politis, peranan administrasi negara adalah memelihara stabilitas Negara, baik dalam pengertian keutuhan wilayah maupun keutuhan politik. Secara ekonomi, peranan administrasi negara adalah menjamin adanya kemampuan ekonomi nasional untuk menghadapi dan mengatasi persaingan global. Adapun beberapa pakar atau ahli mengemukakan pendapat mengenai ilmu administrasi negara/publik sebagai berikut:

Menurut **Felix A. Nigro dan Lloyd G. (1970:21)** Nigro yang dikutip dalam buku **Pasolong, (2017)** yang berjudul “Teori Administrasi Publik”, mengemukakan bahwa sebagai berikut:

1. (*Public Administration*) is *Cooperative group effort in public setting*.
(Administrasi Publik) adalah suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintahan.

2. *(Public Administration) covers all three branches: executive, legislative and judicial, and their interrelationships.* (Administrasi Publik) meliputi ketiga cabang pemerintahan: eksekutif, legislative dan yudikatif serta hubungan di antara mereka.
3. *(Public Administration) has an important role formulating of public policy and is thus a part of the political process.* (Administrasi Publik) mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. *(Public Administration) is cosely associated with numerous private groups and individuals in providing services to the community.* (Administrasi Publik) sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. *(Public Administration) is different in significant ways from private administration.* (Administrasi Publik) dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

Sedangkan menurut **Chander dan Plano dalam Keban (2004: 3)**

mengemukakan bahwa:

“Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam publik.”

Sementara itu, **Henry dalam Harbani Pasolong (2008: 8)**, mengemukakan

bahwa:

“Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan

juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.”

2.1.4 Kajian Teori Organisasi

1) Pengertian Organisasi

Manusia pada hakikatnya tidak akan mampu hidup sendiri dan hampir sebagian besar tujuannya hanya dapat terpenuhi, apabila yang bersangkutan ada hubungannya dengan orang lain. Maka tidak heran, kalau orang lebih banyak berinteraksi dan berkomunikasi dan saling mempengaruhi satu sama lain untuk memenuhi kebutuhannya, ketimbang hidup sendiri. Jadi, untuk menghilangkan kekurangan seseorang individu dalam mencapai tujuannya, maka ia perlu melibatkan diri dengan beberapa kelompok atau organisasi. Karena itu organisasi terbentuk, memang dibutuhkan oleh manusia untuk mencapai tujuan.

Organisasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *organize* yang berarti membangun atau membentuk suatu kesatuan dari bagian-bagian yang berkaitan satu dengan yang lain. Dilihat dari segi ini, organisasi bisa berarti organisme, yang melakukan **organizing**, dan bisa juga berarti keluaran (produk, *output*) *organizing*.

Organisasi menurut **John D. Millet (1954)** yang dikutip buku **Inu Kencana Syafie, (1994)** yang berjudul “Ilmu Administrasi”, mengemukakan bahwa

Organization is the structural framework within which the work of many individuals is carried on for the realization of common purpose. (Maksudnya organisasi adalah sebagai kerangka struktur di mana pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama)

Berdasarkan definisi diatas bahwa organisasi kerangka dimana kumpulan orang-orang bekerja dalam mencapai tujuan bersama.

Organisasi menurut **Dwight Waldo (1955)** yang dikutip buku **Inu Kencana Syafie, (1994)** yang berjudul “Ilmu Administrasi”, mengemukakan bahwa

organization is the structure of authoritative and habitual personal interrelations in a administrative system. (Maksudnya organisasi adalah sebagai suatu struktur dari kewenangan-kewenangan dan kebiasaan-kebiasaan dalam hubungan antara orang-orang pada suatu sistem administrasi).

Berdasarkan teori diatas bahwa organisasi suatu organ yang dimana di dalamnya memiliki kewenangan serta budaya hubungan antara orang-orang dalam suatu sistem yang di dalamnya tercakup administrasi.

Organisasi menurut Luther Gulick yang dikutip buku **Inu Kencana Syafie, (1994)** yang berjudul “Ilmu Administrasi”

Organization is the means of interrelating the subdivisions of work by allotting the to man who are placed in a structure of authority, so that the work may be coordinated by orders of superiors to sub ordinates, reaching from the top to the bottom of the entire enterprise. (Maksudnya, organisasi adalah sebagai suatu alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur kewenangan, jadi demikian pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh pemerintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai ke dasar dari seluruh badan usaha).

Dari beberapa definisi diuraikan penulis berpendapat bahwa organisasi antara lain yaitu:

- 1) Organisasi sebagai wadah tempat terselenggaranya administrasi
- 2) Di dalam organisasi terdapat hubungan antara dua orang atau lebih, baik individu maupun kelompok
- 3) Adanya kerjasama dan pembagian tugas
- 4) Melakukan proses aktivitas yang sesuai dengan kinerja dan kewenangan yang diberikannya

5) Adanya tujuan bersama - sama yang ingin di capai.

Dalam organisasi terdapat sekumpulan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya untuk pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi, maka dalam mencapai tujuan dan sasarannya sebuah organisasi memiliki prinsip untuk melakukan pencapaian tujuan organisasi.

2) Prinsip Dasar Pencapaian Tujuan Organisasi

Dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan harus mempunyai prinsip dalam menjalankan aktivitas dalam organisasi agar terarah dan tercapai.

Menurut (**Marno dan Triono Supriyatno, 2008: 18**) dikutip dari jurnal **Afrahul, (2016)** yang berjudul "Dasar-dasar Management Organisasi" bahwa

1. Tujuan jelas;
2. Tujuan dipahami oleh setiap elemen tertinggi sampai terbawah;
3. Ada penerima tujuan;
4. Kesatuan arah;
5. Kesatuan perintah;
6. Fungsionalisasi;
7. Pembagian tugas;
8. Keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab;
9. Kesederhanaan struktur;
10. Pola dasar organisasi yang relatif permanen;
11. Pola pendelegasian wewenang;

12. Rentang pengawasan;
13. Jaminan pekerjaan;
14. Keseimbangan antara tugas dan imbalan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat bahwa dari prinsip tersebut merupakan pedoman dasar bagi sebuah organisasi yang dimana tujuannya masing-masing elemen memahami struktur organisasi, pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, pengawasan, jaminan kerja dan imbalan pekerjaan. Tujuan dari prinsip ini agar terciptanya dinamika organisasi secara sehat dan jika kesalahan atau kelemahan muncul bisa diperbaiki bersama.

2.1.5 Kajian Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Menurut Widodo (**dalam Kharis, 2010:8**) dikutip **Merisa, et al., (2017)** yang berjudul "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember" bahwa

Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat bahwa kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan sangat mempengaruhi terhadap kemajuan suatu organisasi.

Menurut (Ndraha, 2012) yang dikutip dari buku Nurul, (2020) yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Studi Empiris" bahwa

Sumber daya yang berkualitas tinggi sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelegence*, *creativiti* dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia sebagai penggerak roda organisasi yang memiliki *intelegence*, *creativiti*, dan *imagination* yang sesuai dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, tujuannya untuk dapat menjalankan aktivitas organisasi dengan baik serta mampu mengatur dan memelihara sumber daya manusia yang terbaik yang sudah terpilih untuk bekerja sama. Selain itu juga untuk dapat bekerja dengan penuh keyakinan terhadap hasil serta kualitas pencapaian pekerjaannya. Tujuan terakhirnya adalah memastikan atau memberikan hasilnya tidak menurun bahkan dapat bertambah di waktu yang akan datang.

Manusia sebagai unsur terpenting dan paling utama di setiap wadah organisasi, maka setiap manajer harus mampu mengendalikan sumber daya manusia agar tujuan dapat tercapai.

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1)** dikutip dari **jurnal Dipang et al., (2013)** yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado" bahwa

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturam peranan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi tersebut.

Menurut **Sofyandi (2008 : 6)** dikutip dari jurnal (**Dipang et al., 2013**) yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado" bahwa

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia yang suatu tahapan di dalam organisasi maupun perusahaan dengan melibatkan fungsi-fungsi manajemen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Menurut **Schuler dkk** dalam **Priyono, 2010** dikutip dalam buku **Honorata, (2013)** " bahwa

Menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam rumusan sebagai berikut: *“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”*. Maksudnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan bagaimana pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang mempunyai kontribusi bagi tujuan organisasi tersebut, dalam pengelolaan dan penggunaannya dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat dikelola secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan tenaga kerja organisasi dalam sumber daya manusia dalam melakukan aktivitas secara efektif dan efisien dengan kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

3) Definisi Pemberdayaan

Konsep “pemberdayaan” berasal dari kata dasar “daya” yang mengandung arti “kekuatan”, dan merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *“empowerment”*.

Menurut **(Hamid, 2018)** yang dikutip dari jurnal **Alhada et al., (2021)** yang berjudul “Kajian Teoritis Pemberdayaan Masyarakat Dan Ekonomi Kreatif” bahwa

Dalam hal ini konsep pemberdayaan mengandung arti memberikan daya atau kekuatan kepada kelompok yang lemah yang belum mempunyai daya/kekuatan untuk hidup mandiri, terutama dalam memenuhi kebutuhan

pokok/kebutuhan dasar hidupnya sehari-hari, seperti makan, pakaian/sandang, rumah/papan, pendidikan, dan kesehatan

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berpendapat bahwa pemberdayaan memberikan kekuatan kepada suatu kelompok yang lemah yang belum mempunyai kekuatan untuk hidup mandiri, dalam memenuhi kebutuhan dasar hidupnya baik kebutuhan primer, sekunder dan tersier.

Menurut **Surjono** dan **Nugroho** dikutip dalam jurnal **Widayanti, (2012)** yang berjudul "Pemberdayaan Masyarakat : Pendekatan Teoritis" bahwa

Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu proses dimana masyarakat (khususnya yang kurang memiliki akses terhadap pembangunan) didorong untuk meningkatkan kemandirian.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berpendapat bahwa pemberdayaan yang dimana masyarakat kurang memiliki akses terhadap pembangunan didorong untuk meningkatkan kemandiriannya sehingga dapat memberikan kekuatan sehingga perlu diberikan dorongan pemberdayaan.

4) Definisi Pengembangan

Menurut (**Dr. Malayu S. P. Hasibuan, 2011**) dikutip dalam buku **Desilia, (2019)** yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa peneliti berpendapat bahwa Pengembangan usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teoritis dan moral agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut **Dr. Jan Bella**, dikutip dalam buku **Desilia, (2019)** yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" bahwa

Pengembangan sama dengan pendidikan dan latihan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknik maupun manajerial. Pendidikan berorientasi ke masalah teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab. Latihan berorientasi pada praktik yang dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab.

Berdasarkan uraian diatas bahwa peneliti berpendapat bahwa Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan melalui pendidikan secara teoritis dan juga latihan sebagai praktik dilapangan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut **Andrew F. Sikula**, dikutip dalam buku **Desilia, (2019)** yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" bahwa

Pengembangan mengacu pada masalah staf personel, yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.

Berdasarkan uraian diatas bahwa peneliti berpendapat bahwa Pengembangan yaitu memerlukan waktu jangka panjang menggunakan suatu prosedur sistematis yang dimana dapat mempelajari konseptual dan teoritis untuk tujuan menopang kebutuhan organisasi.

5) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang

diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Dalam pengembangan SDM membutuhkan setiap individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk berkembang supaya mampu bekerja dengan baik.

Menurut **Handoko (2001:104)** yang dikutip oleh **Jannah et al., (2014)** dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda”.

Pengembangan Sumber daya manusia adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas bahwa peneliti berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai lingkup yang luas, dalam memperbaiki individu sumber daya manusia sebagai pegawai dalam meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki oleh individu untuk mengembangkan potensi untuk memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang.

Menurut **Flippo (2002)** yang dikutip buku **Priansa, (2018)** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM* menyatakan bahwa:

1. Pendidikan.

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer, organisasi dan tenaga operasional.

- 1) Manajer Organisasi (Manajerial)

Pendidikan bagi manajer organisasi ditujukan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer serta kemampuan manajer organisasi untuk terampil dalam pengambilan keputusan.

2) Staf Pegawai (Operasional)

Pendidikan bagi staf pegawai operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan apprenticeship, dimana pendidikan tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

2. Pelatihan.

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengemban pekerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan terakhir yang diemban oleh pegawai. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka updating pegawai.

Berdasarkan uraian ahli diatas penulis berpendapat bahwa pengembangan merupakan sebuah proses untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal ini penting sekali pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki, dan meningkatkan kinerja dari segi kualitas manajer dan pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut **Sikula (2001)** yang dikutip buku **Priansa, (2018)** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM* menyatakan bahwa:

Pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi. Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka Panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM.

Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat bahwa Pengembangan SDM sebagai proses terpenting di dalam organisasi dengan menggunakan proses yang terstruktur yang dapat diimplementasikan oleh setiap pegawai dalam Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi SDM dan tujuan organisasi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia ini proses yang paling utama dan terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di dalam organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang terlibat. Hal ini perlu adanya prinsip pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada di organisasi.

4) Prinsip – Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya di masa yang akan datang. Dengan adanya pengembangan SDM untuk memberikan dampak yang baik untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mengemban jabatannya, dengan adanya pengembangan SDM dilihat dari segi kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai itu sendiri.

Menurut **Priansa, (2018)** dalam bukunya yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan SDM” yaitu

Prinsip pengembangan SDM pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berpendapat bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia berarti memuat sasaran, kebijaksanaan, proses yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai itu sendiri, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat terlaksana secara optimal.

Menurut **Priansa, (2018)** dalam bukunya yang berjudul “Perencanaan dan pengembangan SDM” mengemukakan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengembangan SDM, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi tersebut timbul dari dorongan diri sendiri (internal) ataupun dorongan dari luar dirinya (eksternal). Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, kenaikan gaji, dan berbagai insentif lainnya. Pengembangan SDM harus berhubungan dengan motivasi pegawai sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan SDM.

2. Laporan Kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui perbandingan antara pegawai sebelum mendapat pengembangan dan setelah memperoleh program pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat positif dan negatif, artinya pengembangan pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai, atau sebaliknya.

3. Latihan

Pengembangan SDM yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian praktis yang dimiliki pegawai. Pengembangan SDM melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit, tetapi hasil yang diperoleh akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan pegawai.

4. Perbedaan Individu

Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan SDM. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi, melainkan perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai sehingga pengembangan SDM yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan SDM yang diberikan.

5) Jenis - Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut **Priansa, (2018)** dikutip dalam buku yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan SDM” bahwa

Jenis pengembangan SDM yang dapat diberikan bagi pegawai antara lain :

1. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal bagi pegawai bisa dilakukan atas inisiatif pribadinya. Pegawai dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep berikut aplikasinya, yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Jenis pengembangan seperti ini sangatlah bermanfaat

bagi organisasi dikarenakan organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pengembangan bagi SDM.

2. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal dilakukan oleh organisasi dengan menggunakan biaya yang besar. Pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi. Pengembangan semacam ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Bagi pegawai, pengembangan semacam ini sangatlah bermanfaat dan memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang lebih tanpa mengeluarkan biaya yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berpendapat bahwa pengembangan secara informal dapat tidak mengeluarkan biaya yang tinggi untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya, dan ini sangat bermanfaat sekali bagi organisasi karena tidak perlu mengeluarkan uang besar. Beda halnya dengan pengembangan secara formal perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya yang dimana pengembangan informal dan formal berharap dapat memenuhi kebutuhan dan bermanfaat bagi organisasinya.

2.2 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan analisis data yang didapatkan dilapangan bahwa terdapat beberapa masalah yang peneliti temukan dilapangan yaitu:

Teori Pengembangan SDM menurut **Sikula (2001)** yang dikutip oleh **Priansa, (2018)** dalam bukunya yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan SDM” menyatakan bahwa:

Pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi. Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi suatu kebutuhan organisasi maupun instansi, baik kebutuhan pegawai maupun kebutuhan organisasi maupun instansi untuk mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan latihan pada dasarnya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, kualitas dan kuantitas kerja pegawai di dalam organisasi agar mencapai efektivitas organisasi.

Dalam proses pengembangan SDM untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, maka terdapat prinsip-prinsip dalam pengembangan SDM menurut **Priansa, (2018)** dalam bukunya yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan SDM” mengemukakan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengembangan SDM, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi tersebut timbul dari dorongan diri sendiri (internal) ataupun dorongan dari luar dirinya (eksternal). Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, kenaikan gaji, dan berbagai insentif lainnya. Pengembangan SDM harus berhubungan dengan motivasi pegawai

sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan SDM.

2. Laporan Kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui perbandingan antara pegawai sebelum mendapat pengembangan dan setelah memperoleh program pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat positif dan negatif, artinya pengembangan pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai, atau sebaliknya.

3. Latihan

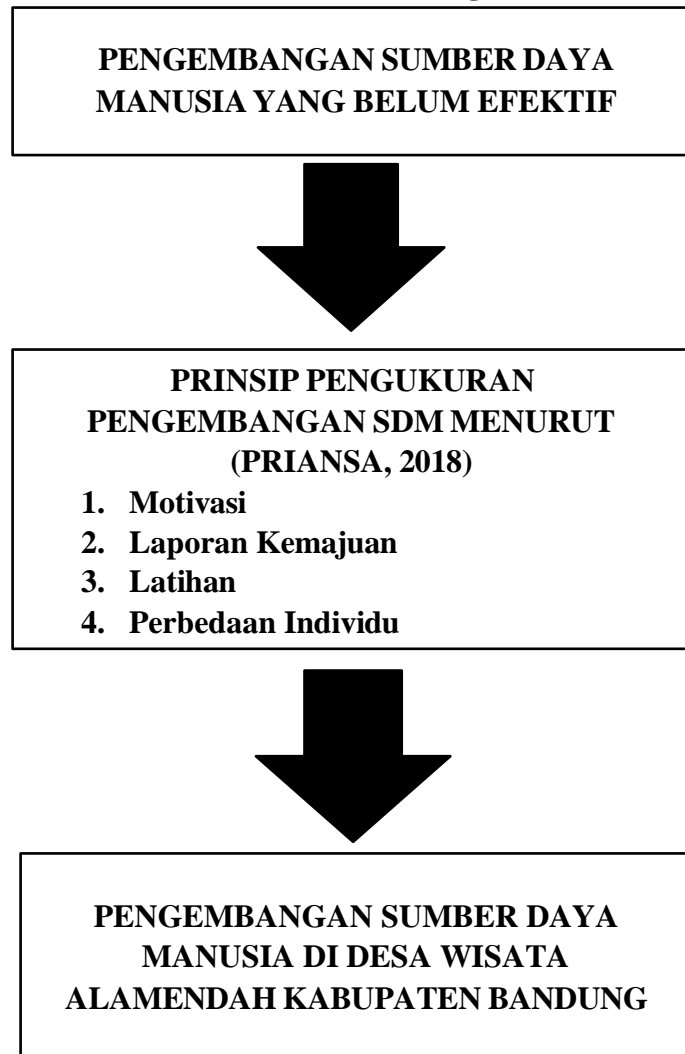
Pengembangan SDM yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian praktis yang dimiliki pegawai. Pengembangan SDM melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit, tetapi hasil yang diperoleh akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan pegawai.

4. Perbedaan Individu

Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan SDM. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi, melainkan perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai sehingga pengembangan SDM yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan SDM yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menggunakan teori pengukuran Pengembangan SDM oleh **Priansa, (2018)**. Maka dengan pengembangan sumber daya manusia membutuhkan suatu prinsip pengembangan sumber daya manusia di dasari oleh adanya motivasi yang merupakan suatu dorongan baik secara internal yang berasal dari dirinya sendiri, maupun eksternal yang mendorong untuk memperbaiki perkembangan kemampuan seorang pegawai bisa dengan melalui arahan dari pimpinan maupun rekan kerja pegawai itu sendiri. Peneliti menggunakan teori tersebut sebagai acuan untuk mempermudah proses penelitian dan observasi, karena sesuai dengan permasalahan yang ada dilapangan.

Gambar 2. 1 Kontruksi Paradigma Penelitian



Sumber : Peneliti 2024

Peneliti menggambarkan kontruksi paradigmana penelitian ini dalam pengembangan sumber daya manusia menggunakan prinsip pengukuran pengembangan sumber daya manusia menurut **Priansa, (2018)** sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Laporan Kemajuan
3. Latihan
4. Perbedaan Individu

Sehingga dalam rangka pengembangan sumber daya manusia Desa Alamendah akan tewujud bilamana motivasi, laporan kemajuan, latihan dan perbedaan individu empat prinsip tersebut dilaksanakan oleh Desa Wisata Alamendah beserta *stakeholder* terkait.

2.3 Proposisi

Berdasarkan identifikasi masalah serta kerangka pemikiran yang telah peneliti gambarkan di atas, maka dengan demikian peneliti mengajukan proposisi sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Alamendah Kabupaten Bandung berdasarkan kriteria motivasi, laporan kemajuan, latihan, dan perbedaan individu dinilai masih belum optimal karena masih terdapat kriteria dari pengembangan sumber daya manusia yang belum berjalan dengan baik.
2. Masih terdapat hambatan atau kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Wisata Alamendah Kabupaten Bandung.