

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PROPOSISI**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka adalah suatu kumpulan dari teori yang dipilih untuk menjadi bahan referensi, literatur, dan dasar dalam sebuah penelitian atau karya tulis ilmiah. Tujuannya adalah untuk menjawab permasalahan dari suatu penelitian, kajian Pustaka sering dikaitkan dengan kerangka teori atau landasan teori, yaitu teori-teori yang digunakan untuk menganalisis objek penelitian. Oleh sebab itu, sebagaimana peneliti menggabungkan kajian Pustaka dengan kerangka teori, dalam kajian Pustaka penelitian telah menganalisis dari beberapa skripsi dan jurnal yang sudah terbit dan relevan dengan apa yang sedang peneliti teliti.

##### **2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu/Relavan**

Kajian penelitian terdahulu sangat penting yang berfungsi sebagai bentuk perbandingan penelitian yang sudah dilakukan penelitian sebelumnya dan sumber inspirasi peneliti yang dapat memberikan lancarnya penelitian ini, penelitian terdahulu harus relevan dengan judul atau topik yang akan diteliti oleh peneliti, sebagai berikut:

Table 2.1

## Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Persamaan dan perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik analisis
1.	Eka Novian Gunawan, Eko Budi Santoso, dan Galang Krisna A. S. Pratama (2020)	kompetensi sumber daya aparatur di kecamatan prambanan kabupaten sleman	Krausert  (2009)	Kualitatif	Deskriptif	1.Wawancara  2.Observasi
<p>Hasil Penelitian Eka Novian Gunawan, Eko Budi Santoso, dan Galang Krisna A. S. Pratama untuk mengetahui bagaimana pendidikan, pelatihan dan penempatan sumber daya ASN di kecamatan. Walaupun kajian empiris menunjukkan pendidikan dan pelatihan merupakan hal signifikan untuk meningkatkan performa pegawai, tapi temuan di lapangan menunjukkan kontradiksi. Masih banyak pegawai yang kualifikasi pendidikannya masih rendah dan sangat minimnya program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai kecamatan. Selain itu masalah kompetensi pegawai juga berhubungan erat dengan perencanaan SDM pegawai. Keterbatasan wewenang dalam pengadaan dan perencanaan SDM berkualitas, membuat kecamatan bergantung pada kebijakan daerah hingga nasional.</p>						
2.	Ayu Widowati Johannes	penerapan kompetensi aparatur dalam	Sedarmayanti  (2013:299)	Kualitatif	Deskriptif	1.Observasi  2. Wawancara  3.Dokumentasi

		pelayanan publik di kecamatan entikong, kabupaten sanggau				
<p>Hasil Penelitian Ayu Widowati Johannes ini dapat mengetahui bahwa Aparatur dituntut memiliki kompetensi yang lebih baik dan menguasai kompetensi pelayanan publik. Kompetensi Aparatur yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan. Aparatur yang menduduki jabatan kepala Perangkat Daerah, harus memenuhi persyaratan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Selain memenuhi kompetensi tersebut, aparatur yang menduduki jabatan kepala Perangkat Daerah harus memenuhi kompetensi pemerintahan, sehingga tercipta dukungan personel yang memadai baik dalam jumlah maupun standar kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, efektif dan efisien.</p>						
3.	Daniel K. D. Ottay, Arie J. Rorong, Deysi I. Tampongangoy (2022)	pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah di kecamatan sario kota manado	Sedarmayanti (2009:59)	Kualitatif	Deskriptif	1.Wawancara 2.Observasi 3.Dokumen
<p>Hasil Penelitian Daniel K. D. Ottay, Arie J. Rorong, Deysi I. Tampongangoy Bahwa upaya. Upaya yang dilakukan oleh pimpinan kecamatan untuk mengembangkan kemampuan intelektual yaitu dengan dengan mengacu pada aturan undang – undang nomr 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dan peraturan-pemerintah no. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. dengan</p>						

mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Badan diklat, harapan dari pimpinan kecamatan agar aparatur pemerintah yang mengikuti kegiatan tersebut bisa menambah intelektual atau pengetahuan. Namun, karena adanya pandemi covid-19, kini pendidikan dan pelatihan untuk sementara tidak ada, mulai dari tahun 2020 sampai 2021, Bahwa untuk meningkatkan sikap yang adaptif dari aparatur pemerintah yang ada di kantor kecamatan Sario, pemimpin rutin melaksanakan evaluasi serta memberikan motivasi kepada aparatur pemerintah agar bisa lebih proaktif dan kreatif dalam setiap program kerja. Akan tetapi, hal ini nampaknya kurang efektif karena masih ada beberapa aparatur yang kurang adaptif dan kreatif dalam menjalankan program serta mengusulkan saran mengenai kemajuan dari kecamatan.

Sumber : Peneliti (2024)

Hasil Penelitian Eka Novian Gunawan, Eko Budi Santoso, dan Galang Krisna A. S. Pratama kompetensi sumber daya aparatur di kecamatan prambanan kabupaten sleman. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu :

1. Masih banyaknya pegawai yang kualifikasi pendidikan rendah
2. Kurangnya pelatihan dari kecamatan

Adapun perbedaannya penelitian Eka Novian Gunawan, Eko Budi Santoso, dan Galang Krisna A. S. Pratama dengan penelitian ini yaitu, lokasi penelitian/kecamatan.

Hasil Penelitian Ayu Widowati Johannes penerapan kompetensi aparatur dalam pelayanan publik di kecamatan entikong, kabupaten sanggau. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu :

1. Masih banyaknya pegawai yang kualifikasi pendidikan rendah

2. Kurangnya pelatihan dari kecamatan

Adapun perbedaannya penelitian Penelitian Ayu Widowati Johannes dengan penelitian ini yaitu :

1. Lokasi penelitian/kecamatan.
2. Memfokuskan pengembangan pegawai ke salah satu bidang

Hasil Penelitian Daniel K. D. Ottay, Arie J. Rorong, Deysi I. Tampongangoy pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah di kecamatan sario kota manado Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu :

1. Masih banyak pegawai yang kurang efektif, adaptif, dan kreatif dalam menjalankan program dan/atau kemajuan dari kecamatan.

Adapun perbedaannya penelitian Daniel K. D. Ottay, Arie J. Rorong, Deysi I. Tampongangoy dengan penelitian ini yaitu :

1. Lokasi penelitian/kecamatan.
2. Memfokuskan pada pengembangan kemampuan fisik/ketahanan fisik para pegawai

### **2.1.2. Kajian terhadap *Grand Theory***

#### **A. Pengertian Administrasi**

Adminitrasi selalu ada sebagai pola pikir yang dijadikan pedoman untuk melakukan aktivitas manusia agar pelaksanaan berbagai tindakan yang direncanakan sebelumnya tidak gagal. Administrasi berkaitan dengan implementasi kebijakan untuk mencapai sebuah tujuan. Administrasi mencakup segala sesuatu dari

membuat catatan hingga melakukan sebuah pembukuan sederhana hingga menyiapkan agenda yang lebih rumit. Administrasi sering digambarkan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien.

Administrasi secara etimologis diartikan sebagai aktivitas yang mengelola informasi, mengelola manusia, dan juga mengelola harta benda untuk menuju suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Dalam artian administrasi berkaitan langsung dengan kegiatan kerja sama yang dilakukan manusia atau sekelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Handyaningrat dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen" menyatakan administrasi dalam arti sempit bahwa "Administrasi adalah kegiatan yang meliputi catat- mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (clerical work)".

Administrasi secara luas menurut Siagian (dalam Ayub 2007:30) administrasi dalam pengertian luas adalah "keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".

Administrasi dalam arti luas menurut ahli lainnya, Silalahi mengkaji administrasi Secara luas dalam bukunya *Studies on Administrative Sciences* (2016) bahwa, "Administrasi merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain".

Pendapat dari Handyaningrat yang menjelaskan administrasi secara sempit ada kesamaan dengan pendapat dari Siagian, dan Ulbert Silalahi yang menjelaskan administrasi secara luas mengenai kerja sama (ketatausahaan) yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan Bersama.

Berdasarkan pengertian mengenai administrasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa administrasi dapat dikatakan sebagai proses kerja sama yang melibatkan sedikitnya dua orang untuk mencapai sarana atau tujuan yang sudah ditentukan sebelum mereka memulai kegiatan. Kemudian administrasi juga bisa dikatakan sebagai pengumpulan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis untuk memudahkan dalam memperoleh data pada saat dibutuhkan di kemudian hari.

## **B. 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. Unsur-unsur organisasi tersebut menurut (Anggara, 2012) dalam bukunya yang berjudul "Ilmu administrasi Negara Kajian Konsep, Teori, dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance", yaitu:

- 1) Organisasi, yaitu wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama
- 2) Manajaemen, yaitu kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Hubungan ini meliputi:
  - a. Perencanaan
  - b. Pembuatan Keputusan
  - c. Pembimbingan,

- d. Pengoordinasian
  - e. Pengawasan (kontrol)
  - f. Penyempurnaan dan perbaikan tata struktur dan tata kerja
- 3) Komunikasi, yaitu penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada yang lainnya dalam rangka terwujudnya kerja sama.
  - 4) Keuangan, yaitu pengelolaan segi-segi pembiayaan dan pertanggungjawaban keuangan.
  - 5) Kepegawaian, yaitu pengaturan dan pengurusan pegawai atau karyawan yang diperlukan.

### 2.1.3. Kajian terhadap *Middle Theory*

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Karena manajemen sumber daya manusia yang pada intinya yaitu penerapan manajemen yang di khususkan untuk pengelolaan sumber daya manusia untuk lebih maju dengan dalam berbagai sektor. Hal ini sejalan dengan Teori manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2013:29) yang dikutip Simanjutak (2015:11) dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa yaitu :

**“Manajemen sumber daya manusia adalah praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti Strategi Sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber – sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan manajemen bakat), manajemen**



**kinerja, pembelajaran, dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan serta penyediaan jasa karyawan.”**

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa :

**“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.**

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”.**

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini berperan terhadap organisasi yaitu mengatur SDM/karyawan untuk dapat secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta memajemen kinerja yang berkaitan dengan karyawan/SDM dalam organisasi tersebut Agar dapat berdaya saing secara baik dan benar sesuai goal dari organisasi tersebut. Sebab karyawan sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Serta peran MSDM dalam organisasi juga untuk mengetahui Penilaian prestasi kinerja karyawan yang dilakukan di dalam sebuah organisasi/perusahaan tertentu.

Penilaian kinerja untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, guna meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. yang pada intinya peran MSDM sangat penting dalam

organisasi agar organisasi bisa berkembang dan mencapai tujuannya tujuannya secara efektif dan efisien sesuai dengan tahap-tahap dalam pengorganisasian.

#### **2.1.4. Kajian terhadap *Operasional Theory***

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Sebagai suatu yang terpenting di bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada Tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan

mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Kompetensi merupakan karakteistik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Kompetensi juga merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

## **2.2 Kerangka Berpikir**

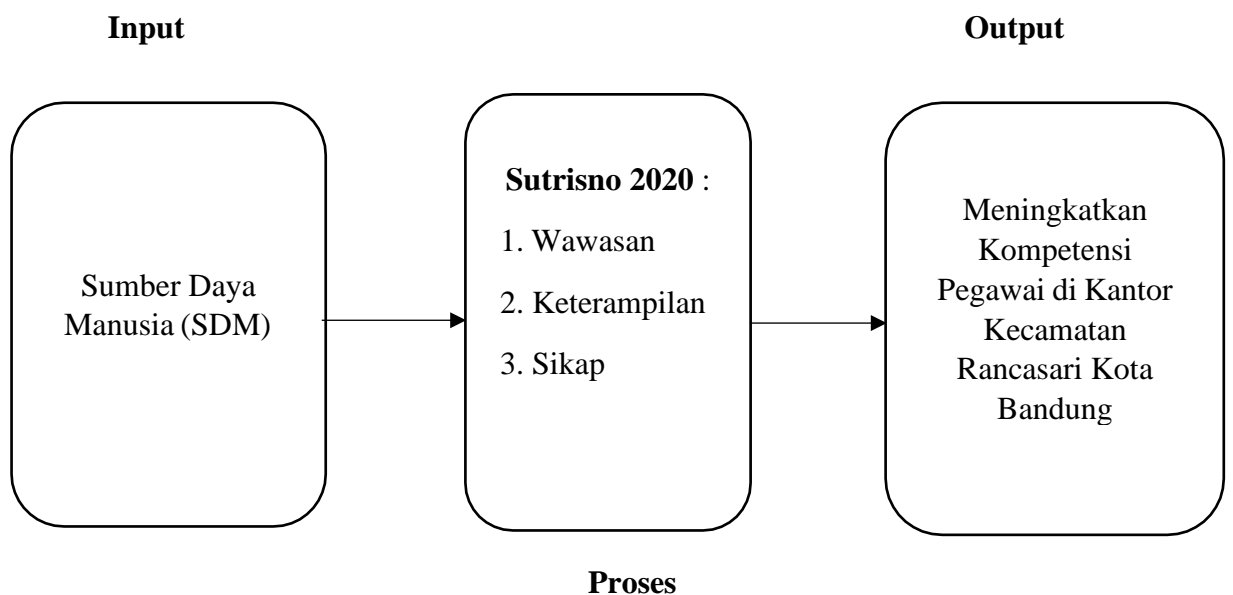
Menurut **Sutrisno (2020)**, kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada wawasan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi ini didukung oleh penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja, yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan.

Kantor Kecamatan Rancasari Kota Bandung masih mengalami suatu hal yang kurang optimal dalam segi Kompetensi Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Maka dalam menilai kompetensi pegawai harus memiliki sub. Fokus untuk menjadikan patokan dalam pengeloan yang berhubungan dengan

kompetensi pegawai tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari **alat ukur Kompetensi** **terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno 2020 sebagai berikut:**

1. Wawasan : pemahaman dalam suatu bidang. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi suatu hal dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan.
2. Keterampilan : Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, keterampilan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
3. Sikap : Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : Penelitian (2024)

### **2.3 Proposisi**

Berdasarkan uraian dan teori pada kerangka berpikir, berikut hal yang menjadi proposisi dari penelitian ini adalah peningkatan kompetensi pegawai di Kecamatan Rancasari Kota Bandung, dengan memperhatikan wawasan, keterampilan, dan Sikap.