

**ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN
KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
DALAM PENYELENGGARAAN PROGRAM
PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT TAHUN 2024**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial
Program Pendidikan Strata Satu Program Studi
Administrasi Negara*



Oleh :

FUJA AYU CAHYANI
210411027

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2025**

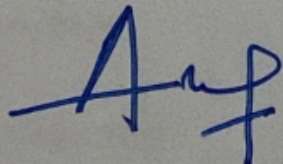
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : ANALISIS KINERJA PEMERINTAH
KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI DALAM
PENYELENGGARAAN PROGRAM
PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT
TAHUN 2024

NAMA : FUJA AYU CAHYANI
NPM : 210411027
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS : ISLAM KUANTAN SINGINGI

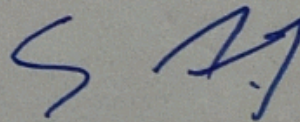
Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I



ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901

PEMBIMBING II



SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si
NIDN. 1021117906

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

TANDA PENGESAHAN

Diperiksa dan Disahkan Oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 10

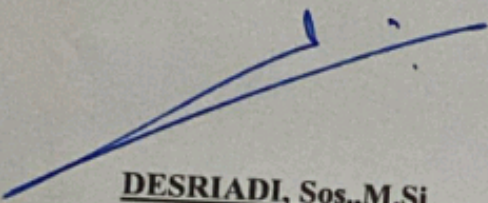
Bulan : Juli

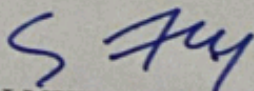
Tahun : 2025

TIM PENGUJI

Ketua

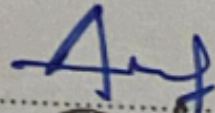
Sekretaris


DESRIADI, Sos., M.Si
NIDN. 1022018302


SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si
NIDN. 1021117906

1. ALSAR ANDRI , S.Sos., M.Si

(Anggota 1)


(.....)

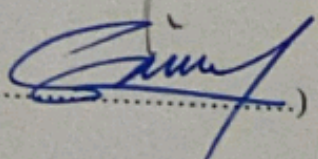
2. EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si

(Anggota 2)


(.....)

3. SARJAN M, S.Sos., M.Si

(Anggota 3)


(.....)

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi
Dekan,



RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI DALAM PENYELENGGARAAN PROGRAM PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT TAHUN 2024”** yang dibuat untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi adalah karya sendiri dan bukan merupakan hasil tiruan atau duplikasi dari skripsi yang pernah dipergunakan untuk mendapat gelar keserjanaan di lingkungan Universita Islam Kuantan Singingi maupun perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian informasinya yang dikutip dalam berbagai sumber sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, Juni 2025
Yang membuat pernyataan



FUJA AYU CAHYANI
210411027

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang tak terhingga, karena dengan Ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI dengan Judul : “ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI DALAM PENYELENGGARAAN PROGRAM PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT TAHUN 2024”.

Penulis juga persembahkan sebuah doa keselamatan untuk Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, para sahabat-sahabatnya, serta para pengikutnya sebagai *rijal ad-da'wah* yang telah menyelamatkan umat manusia dari lembah kehancuran menuju kehidupan yang berperadapan (*yukhrijuhum min azh-zhulumat ila an-nur*), mudah-mudahan kita menjadi umatnya yang terpilih dan layak untuk mendapatkan syafa'at dari-Nya Amin.

Adapun tujuan penulisan SKRIPSI ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana lengkap pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari bahwa proosal ini masih jauh dari kata baik dari segi penulisan maupun dari segi isinya, dan penulis sangat mengharapkan masukan dari segala pihak untuk kesempurnaan sprosal ini.

Kesempatan ini juga, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak atas kesuksesan penulis yang telah menyelesaikan SKRIPSI ini, diantaranya kepada :

1. Ibu Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

4. Bapak Alsar Andri, S.Sos., M.Si, selaku dosen pembimbing I dan sekaligus Penasehat Akademik (PA) yang penuh kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna kepada peneliti sehingga terselesainya SKRIPSI ini dan membantu penulis dalam proses perkuliahan serta memberikan motivasi.
5. Bapak Sahri Muharam, S.Sos., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna kepada peneliti sehingga terselesainya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, terkhusus Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Negara, yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga saat ini.
7. Bapak dan Ibu seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan pelayanan administrasi selama penulis menuntut ilmu hingga saat ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semangat dan kerja samanya.

Akhir kata dengan sepuh ketulusan penulis berharap semoga SKRIPSI ini berguna untuk kita dan dapat memberi manfaat bagi yang memerlukannya.

Taluk Kuantan, Juli 2025

FUJA AYU CAHYANI
NPM. 210411027

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK INDONESIA	ix
ABSTAK INGGRIS	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Aspek Teoritis	7
1.4.2 Aspek Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori/Konsep Ilmu Administrasi Negara.....	8
2.1.2 Teori/Konsep Organisasi.....	14
2.1.3 Teori/Konsep Sumber Daya Manusia	21
2.1.4 Teori/Konsep Kinerja.....	29
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesa Kerja	33
2.4 Definisi Operasional.....	33
2.5 Konsep Operasional Variabel.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35

3.2 Informan	36
3.3 Sumber Data	37
3.3.1 Data Primer	37
3.3.2 Data Sekunder	37
3.4 Fokus Penelitian	37
3.5 Lokasi Penelitian	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.6.1 Wawancara (<i>Interview</i>)	37
3.6.2 Observasi (<i>Observation</i>)	38
3.6.3 Dokumentasi (<i>Documentation</i>)	38
3.6.4 Gabungan (<i>Triangulasi</i>)	38
3.7 Metode Analisa Data	38
3.7.1 Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>)	38
3.7.2 Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	39
3.7.3 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi (<i>Conclusion Drawing</i> atau <i>Verification</i>)	39
3.7.4 Pengujian Keabsahan Data.....	39
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	40
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	40
4.1 Sejarah Ringkas Kabupaten Kuantan Singingi	
4.2 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Kuantan Mudik	
BAB V BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Identitas Responden	47
5.1.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	47
5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
5.2 Hasil dan Pembahasan.....	48
5.2.1 Indikator Kemampuan.....	48
5.2.1.1 Memiliki Kompetensi.....	49

5.2.1.2 Paham terhadap tugas dan fungsi	52
5.2.1.3 Dapat menggunakan teknologi.....	56
5.2.2 Indikator Keinginan	61
5.2.2.1 Etos kerja.....	61
5.2.2.2 Kreatif	65
5.2.2.3 Inovatif	68
5.2.3 Lingkungan	72
5.2.3.1 Mampu beradaptasi	72
5.2.3.2 Memahami kondisi sosial budaya lingkungan kerja	75
5.2.3.3 Mampu memposisikan diri dalam bekerja	77
5.3 Hasil analisa Penelitian	80
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II.1. Konsep Variabel Penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat tahun 2024	33
III.1 Jumlah Informan Penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat tahun 2024	36
III.2 Jadwal penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat tahun 2024	43
IV.2 Jumlah Penduduk di Kabupaten Kuantan Singingi	47
V.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
V.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar/Bagan	Halaman
II. 1 : Kerangka Pikiran Penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat tahun 2024	32

**ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN
KUANTAN MUDIK KABUPATEN Kuantan SINGINGI
DALAM PENYELENGGARAAN PROGRAM PEMBERDAYAAN
EKONOMI MASYARAKAT TAHUN 2024**

ABSTRAK

Oleh :

**FUJA AYU CAHYANI
NPM. 210411027**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Tahun 2024, dengan fokus pada pelaksanaan program ketahanan pangan sebagai salah satu bentuk pemberdayaan ekonomi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung terhadap aparatur kecamatan. Analisis difokuskan pada tiga indikator utama, yaitu keinginan (motivasi), kompetensi, dan lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur kecamatan memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi, tercermin dari rutinitas monitoring³ dan evaluasi program. Dalam analisis yang dilakukan didapatkan bahwa kinerja pemerintah kecamatan kuantan mudik sudah cukup baik.

Kata kunci: Kinerja, ketahanan pangan.

**PERFORMANCE ANALYSIS OF KUANTAN MUDIK DISTRICT
GOVERNMENT KUANTAN SINGINGI REGENCY IN IMPLEMENTING
THE COMMUNITY ECONOMIC EMPOWERMENT PROGRAM IN 2024**

ABSTRACT

By :

**FUJA AYU CAHYANI
NPM. 210411027**

This study aims to analyze the performance of the Kuantan Mudik District Government in implementing the Community Economic Empowerment Program in 2024, with a focus on the implementation of the food security program as one form of economic empowerment. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews and direct observation of district officials. The analysis focuses on three main indicators: motivation, competence, and environment. The results of the study indicate that the district officials have high motivation and work commitment, as reflected in the routine monitoring and evaluation of the program. The analysis shows that the performance of the Kuantan Mudik District Government is considered fairly good.

Keywords: Performance, food security.

.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, dinamika organisasi sektor publik mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga menuntut setiap unit pemerintahan untuk memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, dituntut tidak hanya untuk bekerja secara efektif secara internal, tetapi juga mampu memenuhi ekspektasi masyarakat secara eksternal dalam mewujudkan kesejahteraan bersama. Dalam struktur pemerintahan daerah, Camat memegang peranan penting sebagai pejabat yang memimpin jalannya roda pemerintahan di tingkat kecamatan.

Kecamatan sebagai perangkat daerah merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota dalam menjalankan fungsi-fungsi pelayanan publik, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja Camat sebagai pimpinan wilayah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan berbagai program pembangunan di tingkat akar rumput. Keberhasilan Camat dalam menjalankan tugasnya menjadi indikator penting dalam menilai efektif atau tidaknya kebijakan pemerintah daerah yang diimplementasikan di tingkat kecamatan.

Menurut Ira Halidayati (dalam Giffari, 2018:2) menegaskan bahwa kinerja pemerintah yang baik ditunjukkan melalui pencapaian hasil yang nyata dan optimal. Namun demikian, di lapangan masih sering dijumpai berbagai persoalan

yang menjadi kendala, seperti rendahnya produktivitas, lemahnya koordinasi, terbatasnya sumber daya manusia, serta minimnya pengawasan dan evaluasi terhadap program-program yang dijalankan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, Camat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum serta melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Wali Kota dalam rangka mendukung penyelenggaraan sebagian urusan otonomi daerah. Fungsi Camat mencakup:

- (1) pelaksanaan urusan pemerintahan umum,
- (2) koordinasi pemberdayaan masyarakat,
- (3) pengembangan kehidupan sosial budaya masyarakat,
- (4) penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, serta
- (5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah. Dengan tugas dan fungsi tersebut, Camat diharapkan mampu menjadi motor penggerak pembangunan di wilayahnya.

Kabupaten Kuantan Singingi sebagai bagian dari Provinsi Riau memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah dan pembangunan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 18 ayat (1) serta Pembukaan alinea keempat, pembangunan daerah harus diarahkan pada pemerataan dan keberlanjutan, termasuk dalam bidang ekonomi masyarakat.

Salah satu program strategis yang digalakkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi adalah program pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui

sektor ketahanan pangan, yang dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan, dalam hal ini dipimpin oleh Camat.

Program ketahanan pangan tersebut bertujuan untuk mendukung keberlanjutan ekonomi masyarakat lokal melalui peningkatan produksi pangan berbasis rumah tangga, pemanfaatan lahan pekarangan, serta penguatan kapasitas masyarakat dalam mengelola sumber daya pangan secara mandiri dan berkelanjutan. Pada tahun 2024, Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik melaksanakan program ketahanan pangan yang mencakup kegiatan seperti pengembangan kebun cabai, kebun sayur, dan tambak ikan. Program ini dirancang untuk membantu masyarakat memenuhi kebutuhan pangan sekaligus menciptakan sumber penghasilan tambahan.

Namun, dalam pelaksanaannya, masih dijumpai beberapa kendala seperti belum optimalnya realisasi program, kurangnya koordinasi antar pihak terkait, keterbatasan sumber daya manusia, serta minimnya evaluasi secara sistematis. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan program dengan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap kinerja Camat sebagai pimpinan Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Camat telah menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam memastikan keberhasilan program ketahanan pangan di wilayahnya. Khususnya, program pemberdayaan yang difokuskan pada ketahanan pangan melalui kebun cabai, kebun sayur, dan

tambak ikan perlu ditelaah kontribusinya terhadap peningkatan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat Kecamatan Kuantan Mudik.

Dengan evaluasi yang komprehensif dan berbasis bukti, diharapkan dapat mendorong peningkatan transparansi, akuntabilitas, serta kualitas layanan pemerintah kecamatan, khususnya Camat sebagai penanggung jawab utama di wilayah tersebut, dalam mengelola program-program strategis yang menyentuh langsung kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya dalam penelitian ini sebagai berikut : “Bagaimanakah hasil kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat tahun 2024”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik (Camat) dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik (Camat) dalam penyelenggaraan program ketahanan pangan pada tahun 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil dan mengetahui kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori-teori secara ilmiah dan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi Negara. Selain itu juga dapat bermanfaat bagi lembaga-lembaga kajian lainnya yang juga mengkaji masalah terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret kepada pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik mengenai strategi dan pendekatan yang lebih efektif dalam penyelenggaraan program pemberdayaan ekonomi masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori/Konsep Ilmu Administrasi Negara

Menurut Prayudi Atmosudirdjo (dalam Utama, 2014:6) melihat administrasi negara pada fungsinya yang lebih luas lagi, yakni melaksanakan dan menyelenggarakan kehendak-kehendak(*strategy, policy*) serta keputusan-keputusan pemerintah secara nyata (implementasi dan menyelenggarakan undang-undang menurut pasal-pasal nya) sesuai dengan peraturan-peraturan pelaksanaan yang ditetapkan. Untuk memperjelas makna administrasi negara tersebut, Prayudi Atmosudirdjo memerincinya dalam beberapa pengertian administrasi negara yang terkait dengan pelaksanaan kebijakan pemerintah sebagai berikut.

1. Sebagai aparatur negara, aparatur pemerintahan, atau sebagai institusi politik (kenegaraan).
2. Administrasi negara sebagai “fungsi” atau sebagai aktivitas melayani pemerintah, yakni sebagai kegiatan “pemerintah operasional”.
3. Administrasi negara sebagai proses teknis penyelenggaraan undang-undang.

Administrasi negara sebagai organisasi, Administrasi yang secara khas mengejar tercapainya tujuan yang bersifat kenegaraan (publik) artinya tujuan-tujuan yang ditetapkan undang-undang secara *dwigend recht* (hukum yang memaksa).

Adapun menurut Sondang P. Siagian (2014:2) mendefenisikan administrasi sebagai keseluruhan proses pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Domick dan Dimock (dalam Keban, 2014:136) mendefensikan administrasi adalah suatu daya upaya yang kooperatif yang rnempunyai tingkat rasionalitas tinggi.

Sedangkan menurut Chander dan Plano (dalam Keban, 2014:3) mengemukakan bahwa administrasi publik (negara) 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, 2018:8) 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. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Menurut Siagian (2014:19) tujuan administrasi adalah :

1. Memberikan ikhtiar-ikhtiar informasi yang dianalisa mengenai aktivitas-aktivitas operasional yang terdapat dalam perusahaan.
2. Mengendalikan volume dan arus dana yang beredar.

3. Membantu sistem pengendalian untuk manajemen perusahaan memberikan atau menyediakan informasi keuangan.
4. Memenuhi kewajiban-kewajiban berdasarkan anggaran dasar perusahaan atau undang-undang dan peraturan-peraturan pemerintah dan perjanjian-perjanjian dengan pihak ketiga untuk mengumpulkan data-data tertentu.

Menurut Siagian (2014:12) fungsi administrasi adalah sebagai berikut :

1. Alat bukti.
2. Alat perhitungan dan petanggung jawaban.
3. Alat untuk menetapkan hasil-hasil operasional sebuah instansi.
4. Alat untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam anggaran dasar peraturan undang-undang dan peraturan pemerintah dan perjanjian pihak ke tiga.

Menurut Sondang P. Siagian (2019), administrasi diartikan sebagai suatu proses kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarkan pada prinsip rasionalitas tertentu, untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara sistematis. Dalam konteks ini, administrasi tidak hanya melibatkan kegiatan pencatatan atau dokumentasi semata, melainkan mencakup keseluruhan tahapan manajerial yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi. Administrasi bertujuan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Oleh karena itu, administrasi menjadi unsur penting dalam setiap organisasi, baik pemerintahan, swasta,

maupun sektor publik lainnya, karena melalui administrasi lah koordinasi dan sinergi antarindividu dapat terbentuk secara terstruktur.

Dalam melaksanakan aktivitas administrasi, diperlukan sebuah wadah yang disebut organisasi. Organisasi merupakan tempat di mana individu-individu bekerja sama secara terstruktur dan terarah untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Zulkifli dan Moris A. Yogia (2014), organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat. Definisi ini menekankan pentingnya struktur formal dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prayudi Atmosudirdjo (dalam Utama, 2014:6) melihat administrasi negara pada fungsinya yang lebih luas lagi, yakni melaksanakan dan menyelenggarakan kehendak-kehendak (*strategy, policy*) serta keputusan-keputusan pemerintah secara nyata (implementasi dan menyelenggarakan undang-undang menurut pasal-pasal nya) sesuai dengan peraturan-peraturan pelaksanaan yang ditetapkan. Untuk memperjelas makna administrasi negara tersebut, Prayudi Atmosudirdjo memerincinya dalam beberapa pengertian administrasi negara yang terkait dengan pelaksanaan kebijakan pemerintah sebagai berikut.

4. Sebagai aparatur negara, aparatur pemerintahan, atau sebagai institusi politik (kenegaraan).
5. Administrasi negara sebagai “fungsi” atau sebagai aktivitas melayani pemerintah, yakni sebagai kegiatan “pemerintah operasional”.

6. Administrasi negara sebagai proses teknis penyelenggaraan undang-undang.

Dari pandangan di atas, sesungguhnya pengertian tentang administrasi negara dapat dilihat dalam dua segi :

1. Administrasi negara sebagai organisasi,
2. Administrasi yang secara khas mengejar tercapainya tujuan yang bersifat kenegaraan (publik) artinya tujuan-tujuan yang ditetapkan undang-undang secara *dwigend recht* (hukum yang memaksa).

Hal ini memperjelas bahwa administrasi negara tidak sekadar membahas pelaku-pelaku yang menjalankan fungsi administrasi, tetapi administrasi juga mencakup segala cara, prosedur, dan prasyarat yang semuanya berupaya mentransformasikan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan negara itu. Pengertian administrasi negara pada akhirnya lebih dipahami sebagai suatu sistem yang melibatkan segenap unsur dan sifat-sifat sistem guna mencapai suatu tujuan.

Sebagai suatu sistem, administrasi negara tentu juga memenuhi sifat-sifat dari sistem itu :

1. Sistem itu mempunyai tujuan.
2. Sistem itu mempunyai batas-batas sistem.
3. Sistem pada umumnya bersifat terbuka walau dalam beberapa hal dapat bersifat tertutup.
4. Sistem terdiri atas berbagai bagian atau subsistem.
5. Sistem itu mempunyai sifat *wholism*.

6. Terdapat saling keterhubungan.
7. Tistem melakukan kegiatan transformasi.
8. Terdapat mekanisme kontrol.
9. Mempunyai kemampuan mengatur dan menyesuaikan diri.

Dalam pencapaian tujuan, sistem administrasi negara harus mampu menyelaraskan beberapa tujuan utama dari sistem. Menurut Voich, tujuan sistem tersebut :

1. Mutu atau kualitas.
2. Banyaknya atau kuantitasnya.
3. Waktu.
4. Biaya.

Tentu saja sistem administrasi negara sebagaimana kebanyakan sistem yang lain mempunyai keterbatasan dalam pencapaian tujuan, seperti setiap negara memiliki keterbatasan dalam beberapa hal. Oleh karena itu, sistem administrasi negara harus mampu menentukan tujuan utama yang hendak dicapai dengan keterbatasan yang dimilikinya.

Menurut Nugraha (2022:17) administrasi negara merupakan sebuah sistem yang dipakai suatu negara guna membantu pemerintahan dalam melengkapi keperluan masyarakat. Pada kehidupan modern seperti saat ini, negara lebih mengarah untuk berusaha memenuhi keperluan masyarakat, terutama dalam permasalahan pelayanan kesejahteraan rakyat, maka dibutuhkan adanya admnistrasi negara untuk melaksanakan tugas-tugasnya tersebut.

Dalam hal ini, administrasi negara selalu berupaya menata segenap aspek yang terdapat pada aktivitas negara seperti birokrasi, penyiapan, tata kelola, pelaksanaan, serta pengawasandari seluruh tindakan pemerintah, agar sistem ke pemerintahan di sebuah negara berjalan secara konsisten. Kekonsistenan pada sistem administrasi negara sangat perlu dilakukan agar tujuan dari kegiatan pemerintahan dapat terlaksana dengan hasil kualitas dan kuanitas yang maksimal sesuai dengan rencana awal kegiatan pemerintah tersebut.

Menurut Dimock (dalam Nugraha, 2022:15) mengemukakan Administrasi juga termasuk bagian dari proses politik. Hal itu dapat dilihat melalui ilmu yang dipelajari mengenai kekuasaan dari suatu organisasi atau kelembagaan politik dari suatu negara serta proses kegiatan ketatanegaraan yang dapat berjalan sesuai dengan tujuan-tujuan tertentu. Kekuasaan badan perwakilan politik dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pemerintah bidang legislatif, eksekutif, dalam koordinasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan ataupun sebagian.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi

Ilmu organisasi merupakan bagian dari Ilmu Administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari Ilmu Administrasi, adapun pengertian organisasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Weber menjelaskan pengertian organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. (dalam Silalahi, 2014:124).

Organisasi telah dideskripsikan oleh para ahli sebagai sistem formal yang menetapkan bagaimana anggota diterima, bagaimana kepemimpinan dipilih, dan bagaimana keputusan dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. (Silalahi, 2015:126).

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko walaupun seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang sama tetapi karena tujuan dan strategi organisasi yang berbeda, hal ini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda-beda. (dalam Edison dkk, 2016:54).

Menurut Robbins organisasi adalah kesatuan (*entity social*) yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. (dalam Edison dkk, 2016:49).

Sedangkan menurut Khalil memberikan definisi ataupun pengertian organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan anggotanya atau kelompoknya. (dalam Edison dkk, 2016:49).

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. (dalam Edison dkk, 2016:49).

Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Silalahi, 2015:125).

Silalahi (2015:127) memberikan ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

1. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
2. Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya. Pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
3. Penggantian tenaga, dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Edison dkk (2016:49) menjabarkan elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut :

1. Mendukung tujuan strategis

Struktur organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan organisasi, dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu dibuat ramping, efisien dan efektif dengan menggabungkan bagian-bagian yang sifat pekerjaannya tidak terlalu rumit, tapi harus dihindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan misalnya, menggabungkan bagian pengawas internal dan operasional, bagian penjualan/pembelian dengan menyimpan barang, atau bagian

akunting dengan operasional. Inilah yang kemudian dikenal dengan istilah miskin struktur kaya fungsi, yang akan membuat sebuah organisasi menjadi efektif secara fungsi, tetapi juga mejadi lebih efisien.

2. Beban kerja yang visional

Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada orang/jabatan tertentu memiliki beban terlalu besar sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokkan atau pembagian bidang, perlu diperhitungkan beban kerja dari masing-masing orang/jabatan.

3. Ototritas yang jelas

Perlu adanya otoritas dan pendelegasian yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan cepat yang tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Dari beberapa kasus, atasan enggan melakukan pendelegasian ini dengan beberapa alasan, yaitu : a. Khawatir bawahan akan menjadi lebih baik dan menjadi pesaingnya dikemudian hari, b. Ketidakpercayaan kepada bawahan, dan/atau c. Bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendelegasian tersebut.

4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur

Menyiapkan uraian pekerjaan agar ada kejelasan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya, prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta otoritasi yang

dipenuhi. Setelah itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan yang terpenting untuk taat asas.

Berbagai macam pandangan terhadap desain organisasi yang ideal dalam tataran teori dan praktik. Hal ini dimaksudkan agar tujuan dari desain organisasi itu menjadi efektif dan efisien. Tidak ada pandangan yang paling baik dalam mendesain organisasi, melainkan bagaimana organisasi itu didesain seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Di bawah ini akan dibahas bentuk-bentuk organisasi pada umumnya. (Edison, dkk 2016:54).

1. Organisasi Lini

Tipe organisasi yang paling dasar adalah organisasi lini (*line organization*), yakni setiap orang melapor kepada atasan dan semua orang tau siapa atasannya (*boss*).

2. Organisasi Staf

Hubungan staf merupakan penasehat, administrasi, sekretaris, dimana pejabatnya tidak memiliki fungsi kewenangan atau perintah langsung pada bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi. Meski demikian, fungsinya sangat strategis membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

3. Organisasi Fungsional

Dalam bisnis modern yang kompleks, perusahaan membutuhkan para ahli yang bekerja menggunakan prinsip spesialisasi berdasarkan fungsinya atau disebut sebagai otoritas fungsional.

4. Organisasi Fungsional, Lini dan Staf

Wewenang dan tanggung jawab pucuk pimpinan dilimpahkan pada setiap bagian di bawahnya sesuai dengan wilayahnya, dengan koordinasi fungsi tersebut ditangani di tingkat atas. Dengan demikian dari setiap manajer berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing.

5. Organisasi Matriks

Struktur organisasi matriks memadukan struktur organisasi lini dengan organisasi fungsional. Sebagai contoh, manajer/*supervisor* dapat memiliki dua atasan, yaitu atasan fungsional dan manajer unit/produk (atau submanajer proyek). Jenis struktur ini mencoba memanfaatkan spesialisasi atasan fungsional dan kepemimpinan manajer dalam mengelola divisi, unit, atau produk. Model organisasi ini sangat kompleks, mengingat ada otoritas ganda.

6. Organisasi Divisi

Organisasi dibentuk berdasarkan divisi, dimana setiap manajer bertanggung jawab langsung kepada pimpinan tertinggi dalam divisi tersebut.

Banyak ragam ataupun macam, bentuk dan tipe dari organisasi, sehingga dalam hal ini dapat dikategorikan bentuk organisasi, agar mudah dalam memahami macam, bentuk, dan tipe organisasi tersebut, sebagaimana dapat diuraikan seperti di bawah ini :

1. Organisasi Lini atau Garis

Dimana otoritas mengalir dari puncak organisasi dilimpahkan kepada unit-unit organisasi di bawahnya dalam semua sektor pekerjaan, dan pertanggungjawaban juga mengalir dari bawah hingga ke tingkat yang paling atas secara bertahap berdasarkan hirarki.

2. Organisasi Lini dan Staf

Di samping otoritas berasal dari pimpinan puncak dan dilimpahkan kepada unit di bawah hirarki dalam semua unit kerja, juga ada satuan unit organisasi yang membantu pimpinan dalam bidang tertentu tanpa ikut serta dalam otoritas lini.

3. Organisasi Fungsional

Organisasi fungsional dimana otoritas pimpinan puncak didelegasikan kepada unit-unit organisasi hingga ke paling bawah dalam bidang pekerjaan tertentu dan masing-masing pimpinan unit mempunyai otoritas secara fungsional untuk memerintah semua pelaksana dari semua unit sepanjang berhubungan dengan pekerjaannya.

4. Organisasi Lini-Fungsional

Memperlihatkan ciri organisasi lini dan organisasi fungsional.

5. Organisasi Lini-Staf-Fungsional

Memperlihatkan ciri-ciri organisasi lini dan staf serta organisasi fungsional. (Silalahi, 2019:132).

Organisasi menurut Siagian (2008:6) mengemukakan bahwa, organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah

ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi menurut Manullang (2019:59) mengemukakan bahwa, perkataan organisasi berasal dari istilah Yunani yakni, *organon* dan istilah Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Organisasi menurut Hasibuan (2017:5) mengemukakan bahwa, organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Teori/Konsep Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6 M) unsur yaitu : *men, money, method, material, machine* dan *market*. Unsur manusia (*men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia.

Hasibuan (2014:10) bahwa 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.

Sedangkan Armstrong (2009:17) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013:18) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Handoko (1997:36) menyebutkan bahwa, perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. (Edy Sutrisno, 2009:03).

Sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*), pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetisinya. (Ruki, 2003:37).

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya manusia yang harus dimiliki untuk mendapatkan sebuah perusahaan yakni :

1. *Financial*, yaitu sumber daya berbentuk dana atau modal *financial* yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal.
3. *Informantional resorce*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis. (Edy Sutrisno, 2009:05).

Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (dalam Marwansyah, 2012:3).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif. (Marwansyah, 2018:3)

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen (terhadap) manusia. Pendayagunaan manusia tidak boleh mengorbankan atau mengabaikan arti penting dan harga diri (martabat) manusia. Organisasi hanya dapat tumbuh dan berkembang melalui perhatian yang sungguh-sungguh kepada kebutuhan-kebutuhan para karyawan. (Marwansyah, 2018:4).

Pendapat lain menurut Hadari Nawawi mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. (2015:2).

Sedangkan menurut pendapat M. Manulang adalah sebagai berikut manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan manfaat sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja. (2014:198).

Adapun yang dimaksud dengan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti adalah tempat menyimpan daya, yaitu daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan di dalam dirinya. Dalam menggali dan mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih terarah dan produktif, pemamfaatannya perlu dikelola, diurus dan diatur secara terprogram. Pekerjaan pembinaan dan penggalian tersebut harus dilakuka oleh orang yang bersangkutan, sementara manajer atau pimpinan hanya dapat membantu dan mengarahkannya. (dalam Umam, 2016:54).

Menurut Barthos menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungankerja maupun yang berusaha sendiri. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang, baik jumlah maupun mutunya. (dalam Umam, 2019:55).

Dari pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manusia memerlukan organisasi, yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan sebaliknya organisasi memerlukan juga memerlukan sumber daya manusia sebagai motor penggerak, tanpa sumber daya manusia organisasi tidak berfungsi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu serta dilaksanakan secara efektif dan efisien agar menghasilkan sumberdaya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (dalam Sutrisno, 2017:1).

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. (Hasibuan, 2015:10).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Anwar Mangkunegara, 2017:2).

G. R. Terry Mengatakan manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. (dalam Mangkunegara Anwar, 2017:07).

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (dalam Anwar Mangkunegara, 2017:07).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang kemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2018:21) ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Menurut Schuler (dalam Sutrisno, 2019:7) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus

dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Penggorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
3. Penyusunan staf (*departemensi*) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat kedalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
4. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
5. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak pegawai dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Salam, 2017:16).

2.1.4 Teori/Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajibansuatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*) dan 4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of person of a person machine*). (dalam Mangkuprawira, 2019:218-219).

Menurut Stolovitch dan Keeps kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (dalam Mangkuprawira, 2019:219).

Menurut Griffin kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerjayang ada pada diri pekerja. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (dalam Mangkuprawira, 2019:219).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson dan Invancevich), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
4. Persepsi terhadap tugas.
5. Imbalan internal dan eksternal.
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian,

kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu :

1. Kemampuan.
2. Keinginan, dan
3. Lingkungan.

(dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:6). Teori inilah yang akan menjadi teori operasional dalam penelitian ini, untuk menganalisa kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam menyelenggarakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat tahun 2024, dilihat pada 3 (tiga) indikator tersebut.

Sedangkan menurut Ruky kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil. (2014:33).

Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. (Hasibuan, 2017:94).

Menurut Mangkunegara kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (2015:9).

Mangkunegara mengemukakan kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari :

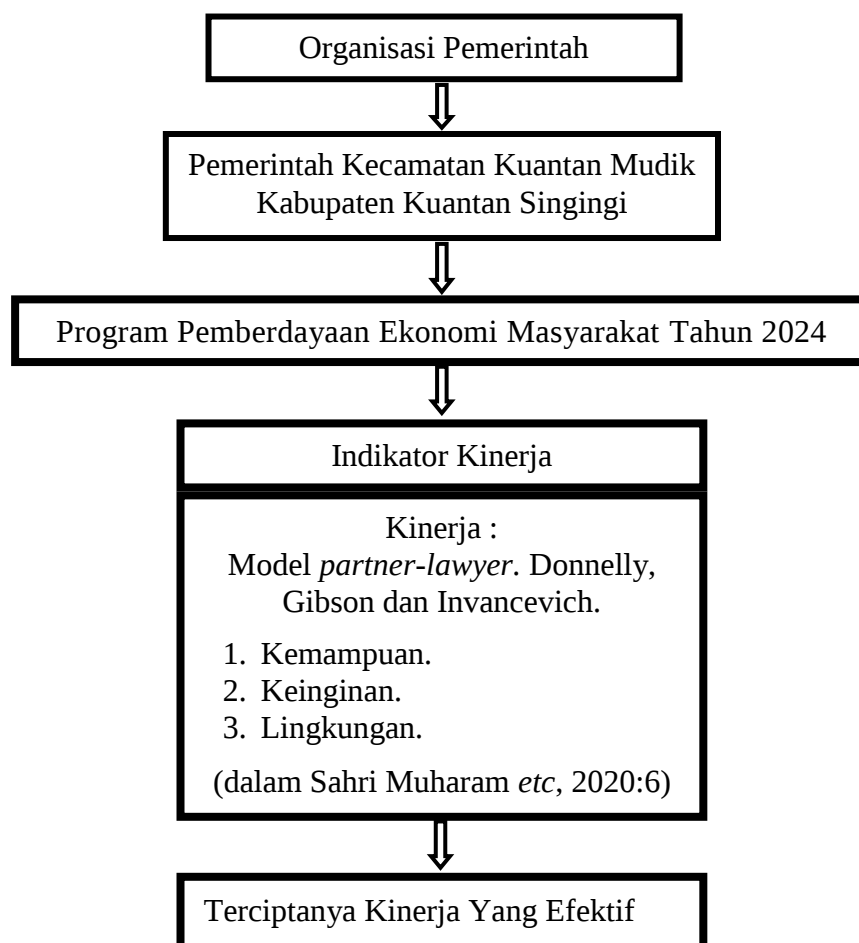
1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas kerja
3. Produktivitas
4. Adaptasi
5. Inisiatif dan pemecahan masalah
6. Kerjasama
7. Tanggungjawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi. (2015:141).

M. Manulang mengemukakan kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dilihat dari :

1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Kuantitas hasil pekerjaan
3. Penyesuaian diri
4. Kehadiran (absensi). (1998:106).

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar/Bagan II. 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Tahun 2024.



Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2025

2.3 Hipotesa Kerja

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Diduga kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam penyelenggaraan program pemberdayaan ekonomi masyarakat tahun 2024 kurang berjalan secara maksimal”.

2.4 Definisi Operasional

2.4.1 Kemampuan

Kemampuan/*kompetensi* dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan/atau karakteristik lainnya (misalnya sikap, perilaku, kemampuan fisik) yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktifitas dalam sebuah konteks bisnis/organisasi tertentu. (dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:7).

2.4.2 Keinginan

Keinginan/motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*. Sedangkan kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan kata *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta limpahan materi. (dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:8).

2.4.3 Lingkungan

Lingkungan adalah semua sesuatu yang ada di sekitar kehidupan manusia. Hal-hal tersebut seperti benda atau non benda. Serta mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh sikap dan tindakan yang dimiliki oleh manusia. (dalam Sahri Muharam *etc*, 2020:9).

2.5 Operasional Variabel

Tabel II. 1 : Operasional Variabel Penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat tahun 2024.

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
MSDM	Kinerja : Model <i>partner-lawyer</i> . Donnelly, Gibson dan Invancevich (dalam Sahri Muharam <i>etc</i> , 2020:6)	1. Kemampuan	a. Memiliki kompetensi	Ordinal
			b. Paham terhadap tugas dan fungsi	
			c. Dapat menggunakan teknologi	
		2. Keinginan	a. Etos kerja	Ordinal
			b. Kreatif	
			c. Inovatif	
		3. Lingkungan	a. Mampu beradaptasi	Ordinal
			b. Memahami kondisi sosial budaya lingkungan kerja	
			c. Mampu memposisikan diri dalam bekerja	

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2025.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Guna memudahkan penulis dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey, dengan tingkat eksplanasi deskriptif, menggunakan analisis data kualitatif.

Pengertian survey umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (istilah lainnya *informan*). Penelitian ini akan menuntun si peneliti dalam membuat daftar pertanyaan berupa daftar wawancara atau kuesioner untuk disebarakan kepada populasi/*informan* yang sudah ditentukan. (Singarimbun, 2018:3).

Sedangkan pengertian deskriptif (*descriptive*) yang berarti bersifat menggambarkan atau melukiskan sesuatu hal. Menggambarkan atau melukiskan dalam hal ini dapat dalam arti sebenarnya (*harfiah*), yaitu berupa gambar-gambar atau foto-foto yang didapat dari lapangan, atau peneliti menjelaskan hasil penelitian dengan gambar-gambar dan dapat pula berarti menjelaskannya dengan kata-kata. (Usman, 2014:129).

Menurut Sugiyono (2014:1) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Informan

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi adalah informan atau pelaku (*actors*), yang sehubungan dengan penelitian serta memiliki pertimbangan seperti sifat dan ciri dari penelitian. (Sugiyono, 2014:49-50).

Adapun informan penelitian tentang analisis kinerja pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam penyelenggaraan program pemberdayaan ekonomi masyarakat tahun 2024, dapat dilihat sebagaimana tertera pada tabel di bawah :

Tabel III. 1 : Jumlah Informan Penelitian tentang Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Tahun 2024.

No	Unsur Informan	Jumlah	Persentase %
		Informan	
1	Camat	1	17%
2	Sekretaris Camat	1	17%
3	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	1	17%
4	Kepala Seksi Tata Pemerintahan	1	17%
5	Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban	1	16%
6	Kepala Seksi Pemberdayaan	1	16%
Jumlah		6	100%

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2025.

Adapun teknik penarikan informan yang penulis gunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan informan/sampel sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2014:53-54).

3.3 Sumber Data

Data mengenai objek yang diteliti, dibagi ke dalam dua jenis data, yaitu :

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah orang yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2014:308).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2017: 137).

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mengenai Kinerja Pemerintah Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Ketahanan pangan) tahun 2024.

3.5 Lokasi Penelitian

Lubuk Jambi, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau Kode Pos 29564.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Wawancara (*Interview*)

Menurut Esterberg Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (dalam Sugiyono, 2014:72).

3.6.2 Observasi (*Observation*)

Observasi merupakan suatu proses yang dari hal yang penting, yakni proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2014:166)

3.6.3 Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau yang lainnya. (Sugiyono, 2009:240).

3.6.4 Gabungan (*Triangulasi*)

Triangulasi dimaknai sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. (Sugiyono, 2014:83).

3.7 Metode Analisis Data

Data mentah yang diperoleh dari hasil *triangulasi* dianalisis menggunakan model dari Miles dan Huberman. Menurut model ini secara umum proses analisis data mencakup reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup tahap-tahap sebagai berikut :

3.7.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting dan mencari tema serta polanya. Reduksi data dilakukan guna membuang data hasil pengumpulan data yang tidak relevan dengan fenomena yang coba diangkat dan telah dirumuskan dalam pertanyaan penelitian oleh peneliti.

3.7.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyajian data. Miles dan Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dalam penelitian ini data yang telah direduksi, disajikan dengan teks yang bersifat naratif sesuai dengan pertanyaan penelitian.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing* atau *Verification*)

Langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Tahap ini dimulai dengan penyusunan hipotesis kerja atau kesimpulan awal. Kesimpulan awal dapat bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang diungkapkan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.7.4 Pengujian Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti meliputi uji *kredibilitas* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas). Uji *kredibilitas* terhadap data hasil penelitian dilakukan dengan perpanjangan waktu pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, dan *membercheck*. Uji *transferability* menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian.

