BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Konsep

1. Administrasi Publik

Administrasi pada dasarnya usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Sementara administrasi dalam arti luas pada dasarnya seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Istilah administrasi sering kita dengar terlebih dalam bidang yang berurusan dengan catat-mencatat, pembukuan, surat-menyurat, pembuatan agenda, dan sebagainya. Ilmu mengenai administrasi dalam instansi pemerintahan atau suatu perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah atau perusahaan. Apabila dalam suatu instansi pengelolaan administrasinya baik maka instansi tersebut juga akan dapat berjalan dengan baik.

Banyak ilmuan yang memberi pendefenisian mengenai administrasi baik secara luas maupun sempit antara lain Sondang Siagian admintrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya. Seperti halnya yang dikemukakan Robbins bahwa administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dan melalui orang lain (Siagian, 1983:9).

Menurut Sondang (Pandiangan, 2014) admisnistrasi adalah proses keseluruhan kegiatan mencangkup daripada keputusan yang sudah diambil dan kegiatan itu pada umumnya dilakukan melalui dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Fahmi (2015:1) administrasi yaitu sebuah pondasi jaringan yang tertata secara sistematis yang membentuk sebuah hubungan yang saling bekerjasama satu dengan yang lainnya untuk mewujudkan suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mecapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan dalam hal tersebut, admisnistrasi ialah rangkaian penataan dalam mengatur mekanisme yang tersusun antara dua orang atau sekelompok untuk mencapai tujuan.

Konsep dan Teori serta pemikiran administrasi mengatakan bahwa administrasi adalah mengurus, mengatur, mengelola sehingga tercipta dan terjadi keteraturan dalam susunan dan pengaturan dinamikanya. Keteraturan menjadi syarat mutlak dari konsep administrasi agar manusia tidak menjadi serigala terhadap manusia lainnya karena seluruh tatanan hidupnya dipenuhi dengan keteraturan tersebut (Ali, 2011).

Menurut Nawawi (2003:34) administrasi adalah “kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan”.

Administrasi pada dasarnya merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam mengendalikan usaha kerjasamanya. Kerja sama yang baik akan mampu mengantarkan pada hasil yang maksimal pula. Sebaliknya, tanpa kerjasama yang baik, maka tujuan akan semakin sulit untuk direalisasikan.

Selanjutnya Atmosudirjo (1982:21) mengartikan administrasi sebagai “pekerjaan ketatausahaan dana kesekretariatan yakni pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan tulis-menulis, misalnya surat-menyurat, kepegawaian, dokumentasi, dan kearsipan”.

Pernyataan di atas menggambarkan administrasi secara sempit. Sebagaimana yang banyak dipahami oleh sebagian masyarakat bahwa administrasi hanya berbicara seputar surat menyurat saja, padahal administrasi sangat luas cakupannya.

Selanjutnya Soedjadi (1997:18) mengatakan bahwa administrasi adalah:

> “Suatu proses melakukan pengurusan dan pelaksanaan suatu kegiatan dengan menggunakan sumber daya secara tepat guna dan berdaya guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Soedjadi, administrasi dipahami sebagai suatu *proses*, yang menunjukkan bahwa kegiatan administrasi bukanlah sesuatu yang statis, melainkan berlangsung secara berkelanjutan dan

sistematis. Dalam proses ini, terdapat upaya untuk melakukan pengurusan dan pelaksanaan kegiatan, yang berarti bahwa administrasi mencakup dua fungsi utama, yakni fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) serta fungsi operasional (pelaksanaan teknis dari kebijakan atau program).

Lebih lanjut, Soedjadi menekankan pentingnya penggunaan sumber daya secara tepat guna dan berdaya guna. Istilah *tepat guna* merujuk pada penggunaan sumber daya sesuai dengan peruntukannya atau secara optimal dalam konteks dan kebutuhan tertentu, sedangkan *berdaya guna* menyiratkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output yang maksimal. Dengan demikian, administrasi tidak hanya menekankan aspek pelaksanaan, tetapi juga menuntut kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efisien dan efektif.

Tujuan akhir dari proses administrasi menurut Soedjadi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa administrasi bersifat *goal-oriented*, yaitu seluruh proses pengelolaan diarahkan pada pencapaian sasaran tertentu yang telah dirumuskan sebelumnya, baik dalam organisasi publik maupun privat.

Awal perkembangannya kajian administrasi publik sangat erat kaitannya dengan Negara bahkan administrasi publik diidentikkan pula dengan brokrasi, sebagaimana dikatakan Henry (2004:55) bahwa

> *For the letter part of the twentieth century, the public bureaucracy has been the locus of public policy formulation and the major determinant of where this country is going. (Dalam*

tulisannya itu Henry menggunakan istilah birokrasi publik untuk menyebut administrasi publik).

Perkembangan masyarakat sebagai akibat dan adanya globalisasi memaksa semua pihak, terutama birokrasi pemerintah melakukan revisi, perbaikan dan mencari alternatif baru tentang sistem administrasi yang lebih cocok dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan zaman. Administrasi publik sebenarnya sudah ada sejak dulu, yakni sejak masyarakat mulai dapat mengorganisasikan diri dan kelompoknya dalam bentuk sistem penataan pemerintahan.

Administrasi publik modern yang dikenal sekarang merupakan produk dari suatu masyarakat feudal yang tumbuh subur dinegara-negara Eropa. Negara-negara di daratan Eropa yang semuanya dikuasai oleh kaum feudal, bangsawan, kaum ningrat kerajaan berusaha untuk mengokohkan sistem pemerintahannya. Seiring dengan makin berkembangnya masyarakat, sentralisasi kekuasaan dan pertanggungjawaban dalam pemerintahan monarki menimbulkan kebutuhan untuk mendapatkan korps administrator yang cakap, penuh dedikasi, stabil dan memiliki integrasi.

Perkembangan administrasi publik baru tidak dapat dilepaskan dari perkembangan berbagai paradigma dalam ilmu administrasi publik. Paradigma dapat diartikan sebagai perspektif yang dimiliki oleh komunitas keilmuan, yang terbentuk dari keinginan dan komitmen (konseptual, teoritis, metodologi, instrumental). Sebuah paradigm menuntun scientific community untuk melakukan seleksi terhadap sebuah masalah, evaluasi data, dan menganjurkan teori.

Menurut Rusdi (2010:95) secara konseptual proses perumusan kebijakan adalah digambarkan sebagai suatu proses yang linear, mulai dari tahap formulasi hingga pada penetapan usulan kebijakan yang akan ditetapkan oleh otoritas kebijakan. Proses inilah yang menetukan proses selanjutya yang dapat saja mencerminkan kehendak publik atau pun tidak relevan dengan apa yang menjadi preferensi mereka.

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa proses perumusan kebijakan digambarkan secara konseptual sebagai suatu proses linear, yang berarti bahwa tahapan-tahapan dalam perumusan kebijakan publik dianggap berlangsung secara berurutan dan sistematis. Tahapan tersebut biasanya dimulai dari identifikasi masalah, formulasi alternatif kebijakan, analisis dan evaluasi opsi, hingga penetapan usulan kebijakan oleh otoritas atau pembuat kebijakan yang sah, seperti lembaga legislatif, eksekutif, atau lembaga terkait lainnya.

Pendekatan linear ini merupakan bagian dari model klasik dalam teori kebijakan publik, di mana proses dianggap rasional dan terstruktur. Namun, Rusdi juga menyoroti adanya kemungkinan perbedaan antara hasil kebijakan yang ditetapkan dengan kehendak publik. Ini menunjukkan bahwa meskipun secara prosedural proses perumusan kebijakan tampak ideal, dalam praktiknya tidak selalu mencerminkan preferensi atau kepentingan masyarakat.

Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mewujudkan kebijakan yang partisipatif dan demokratis. Kebijakan dapat saja ditetapkan berdasarkan pertimbangan teknokratis atau kepentingan

kelompok elit tertentu, sehingga mengabaikan aspirasi publik. Dengan kata lain, kebijakan yang tidak relevan dengan preferensi publik menunjukkan adanya kesenjangan antara proses formal perumusan kebijakan dan realitas politik serta sosial di lapangan.

Pelayanan publik juga mengalami pergeseran seiring dengan pergeseran paradigma administrasi publik dari *Old Public Administration* ke *New Public Management* dan terakhir ke *New Public Service* (Denhardt dalam Keban, 2008:244-248).

Menurut Denhardt, pelayanan publik mengalami pergeseran paradigma yang mencerminkan perubahan cara pandang terhadap peran pemerintah, birokrasi, dan masyarakat dalam proses pelayanan. Pergeseran ini secara garis besar meliputi tiga fase utama:

Pertama, *Old Public Administration* (OPA). OPA merupakan paradigma klasik yang berakar pada prinsip-prinsip birokrasi Weberian, di mana pelayanan publik dijalankan secara hierarkis, berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan, serta menekankan efisiensi prosedural dan stabilitas organisasi. Dalam paradigma ini, masyarakat diposisikan sebagai *klien pasif* yang menerima pelayanan dari negara, dan birokrasi dianggap sebagai pelaksana tunggal kebijakan.

Kedua, *New Public Management* (NPM). Muncul pada tahun 1980-an sebagai respons terhadap kritik terhadap birokrasi tradisional. NPM mengadopsi prinsip-prinsip manajemen sektor swasta, seperti efisiensi, efektivitas, kompetisi, dan akuntabilitas kinerja. Dalam konteks pelayanan publik, NPM mendorong orientasi pasar dan hasil,

di mana warga dipandang sebagai *pelanggan* yang harus dilayani secara responsif, dengan kinerja pelayanan diukur melalui indikator kuantitatif.

Ketiga, *New Public Service* (NPS). NPS merupakan paradigma yang lebih partisipatif dan demokratis, menekankan bahwa tujuan utama dari administrasi publik adalah untuk melayani warga negara sebagai bagian dari komunitas, bukan hanya sebagai pelanggan. NPS mengedepankan nilai-nilai kewargaan (*citizenship*), partisipasi publik, dan kepentingan umum. Pelayanan publik dalam paradigma ini diarahkan untuk memperkuat keterlibatan warga dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan nilai publik (*public value*).

Pergeseran ini mencerminkan transisi dari orientasi kontrol dan efisiensi menuju pendekatan yang lebih responsif, kolaboratif, dan berorientasi pada nilai-nilai demokrasi. Dalam konteks pelayanan publik, hal ini mengubah hubungan antara pemerintah dan masyarakat dari sekadar hubungan penyedia dan penerima jasa, menjadi hubungan kemitraan yang aktif dan dinamis.

2. Manajemen Pemerintahan

Manajemen pemerintahan adalah proses sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi administratif untuk mencapai tujuan negara secara efektif dan efisien. Menurut Suradinata (2005) pemerintah adalah lembaga atau badan-badan yang menyelenggarakan tugas-tugas atau kegiatan pemerintahan, sedangkan pemerintahan adalah proses kegiatan penyelenggaraan

atas tugas-tugas dan fungsi-fungsi dari pemerintah. Dengan kata lain pemerintahan adalah suatu proses yang dinamis sedangkan pemerntah merupakan sesuatu yang statis. Suraditama menjelaskan “pemerintahan dalam arti luas adalah seluruh kegiatan pengurusan negara oleh semua lembaga pemegang kekuasaan negara (eksekutif, legislative dan yudikatif) dalam lingkup wilayah negara. Sedangkan dalam arti sempit, pemerintahan adalah pelaksanaan pengurusan negara yang dilakukan oleh eksekutif.

Selanjutnya Suryaditama (2007) mengemukakan bahwa pemerintahan merupakan proses kegiatan pemerintah yang dalam pelaksanaannya memerlukan manajemen pemerintahan yang berorientasi pada usaha bagi kepentingan rakyat wiraswasta.

Suryaditama menekankan bahwa pemerintahan bukan sekadar struktur kelembagaan, melainkan merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan aktivitas-aktivitas pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, serta pelayanan publik. Dalam konteks ini, pemerintahan dipandang sebagai sistem kerja yang kompleks yang menuntut pengelolaan atau manajemen yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen pemerintahan yang mampu mengarahkan sumber daya secara strategis demi pencapaian tujuan publik.

Lebih lanjut, orientasi manajemen pemerintahan yang dimaksud adalah pada kepentingan rakyat, khususnya yang memiliki semangat kewirausahaan (*wiraswasta*). Hal ini menunjukkan bahwa

negara perlu hadir secara aktif dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi tumbuhnya sektor usaha rakyat, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pemerintahan yang baik (good governance) dalam hal ini harus memiliki karakter responsif, partisipatif, serta akuntabel terhadap kebutuhan dan aspirasi rakyat yang berjiwa wiraswasta.

Pandangan Suryaditama merefleksikan paradigma baru dalam tata kelola pemerintahan, yaitu pemerintahan yang berperan sebagai fasilitator dan enabler bagi pemberdayaan ekonomi masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan partisipatif yang menempatkan rakyat sebagai subjek pembangunan, bukan sekadar objek.

Manajemen pemerintahan merupakan proses kegiatan pemerintah yang secara umum berkaitan dengan usaha-usaha menjalankan kekuasaan pemerintahan dalam negara dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan pengendalian. Masih menurut Suryadinata bahwa tujuan manajemen pemerintahan adalah mencapai tujuan negara dengan menggunakan berbagai sumber yang dikuasai oleh negara (Rachmat, 2018:62).

Gulick (1937) memperkenalkan konsep manajemen pemerintahan melalui akronim POSDCORB, yang merupakan singkatan dari:

- *Planning* (Perencanaan)
- *Organizing* (Pengorganisasian)
- *Staffing* (Pengisian staf)
- *Directing* (Pengarahan)

- *Coordinating* (Koordinasi)
- *Reporting* (Pelaporan)
- *Budgeting* (Penganggaran)

Luther Gulick seorang tokoh penting dalam teori administrasi klasik, memperkenalkan konsep POSDCORB sebagai kerangka kerja sistematis untuk memahami fungsi-fungsi utama dalam manajemen organisasi, khususnya dalam konteks administrasi pemerintahan. Akronim ini terdiri dari tujuh elemen yang mewakili kegiatan manajerial inti:

1) *Planning* (perencanaan). Menggambarkan proses penetapan tujuan dan penentuan langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Dalam konteks pemerintahan, perencanaan menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan publik yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
2) *Organizing* (pengorganisasian). Merujuk pada penataan sumber daya dan pembentukan struktur organisasi yang memungkinkan pelaksanaan tugas secara efisien. Ini mencakup pembagian kerja, penetapan tanggung jawab, dan penciptaan sistem koordinasi antarlembaga.
3) *Staffing* (pengisian staf), berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, dan penempatan sumber daya manusia yang kompeten. Pemerintahan yang baik memerlukan aparatur sipil yang profesional dan berintegritas.

4) *Directing* (pengarahan). Mengacu pada proses memberi instruksi, motivasi, dan bimbingan kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai arah dan tujuan organisasi.
5) *Coordinating* (koordinasi). Menekankan pentingnya harmonisasi antarunit kerja atau instansi untuk menghindari duplikasi pekerjaan dan memastikan sinergi dalam pelaksanaan kebijakan.
6) *Reporting* (pelaporan). Mewajibkan adanya sistem pelaporan yang transparan dan akuntabel sebagai dasar pengambilan keputusan dan bentuk pertanggungjawaban publik.
7) *Budgeting* (penganggaran). Melibatkan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang efisien dan efektif untuk mendukung program dan kegiatan pemerintahan.

POSDCORB mencerminkan pendekatan rasional dan birokratis terhadap administrasi pemerintahan yang menekankan efisiensi, keteraturan, dan pembagian tugas yang jelas. Meskipun konsep ini dikembangkan pada awal abad ke-20, elemen-elemennya tetap relevan hingga kini, terutama dalam upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja aparatur negara. Dalam konteks modern, POSDCORB sering dipadukan dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) untuk menjawab tantangan kompleksitas administrasi publik kontemporer.

Sementara itu dalam prinsip-prinsip manajemen selalu menempatkan kegiatan planning atau perencanaan menjadi kegiatan

awal dalam suatu tahapan kegiatan. Terry (1977) mengistilahkannya dengan POAC, yang merupakan singkatan dari *Planning*, *Organizing, Actuating*, dan *Controlling*.

1) *Planning* atau perencanaan adalah kegiatan yang menentukan sasaran yang hendak dicapai, dan memikirkan cara serta penentuan penggunaan sarana dalam pencapaian sarana tersebut. Alokasi sumberdaya yang amat terbatas, merupakan prinsip dan landasan dasar dalam merumuskan perencanaan dan pegorganisasian. Dalam menyusun perencanaan harus ditentukan terlebih dahulu apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya dan siapa yang akan melakukan kegiatan dalam suatu organisasi. Dalam suatu perencanaan tersebut harus dipertimbangkan dari segi-segi teknis, ekonomis, sosial dan pelayanan yang diberikan organisai. Jadi, perencanaan sebagai penghubung status sekarang dengan sasaran yang ingin dicapai itu menjadi ukuran perbandingan bagi setiap pemimpin, dalam penentuan sejumlah aktivitas yang harus dilakukan anggota dalam organisai. Dalam suatu perncanaan yang jelas akan memudahkan setiap anggota organisasi menjalankan kegiatannya, sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal dan positif terhadap organisasi.
2) *Organizing* atau pengorganisasian merupakan pengurusan dan penataan semua sumberdaya yang tersedia dalam organisasi

tersebut, baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya material. Penataan sumberdaya organisasi didasarkan atas konsep yang tepat melalui masing-masing fungsi seperti persyaratan tugas, tata kerja, penanggung jawab, dan relasi antar fungsi. Fungsi-fungsi ini membentuk suatu hubungan dalam sistem, di mana bagian yang satu menunjang bagian yang lain dan lini yang satu bergantung pada lini yang lain. Dengan demikian, pengorganisasian merupakan kegiatan menjalin hubungan antar semua aktivitas kerja, penggunaan tenaga kerja, dan pemanfaatn semua sumberdaya, melalui struktur formal dengan kewenangan masing- masing.

3) *Actuating* atau penggerakan merupakan kegiatan menggerakkan dan mengendalikan semua sumberdaya organisasi dalam usaha pencapaian sasaran. Dalam penggerakan *(actuating)* dilakukan penyatuan semua kegiatan dan penciptaan kerjasama dari seluruh lini, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lancar dan efisien.

4) *Controlling* atau pengawasan, merupakan sesuatu yang perlu dilaksanakan agar para anggota organisai dapat bekerjasama dengan baik, dan pergerakan yang sama ke arah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi. Pengawasan dilak ukan untuk mengukur hasil pekerjaan, guna menghindari penyimpangan- penyimpangan, dan jika diperlukan segera

melakukan tindakan yang tegas terhadap berbagai penyimpangan yang terjadi.

Terry menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara dalam mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia yang dimiliki. Dimana nantinya akan diperoleh sumber daya manusia yang handal disaat menghadapi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh organisasi.

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan faktor terpenting dan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya, termasuk dalam mendukung keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen SDM dalam wadah Negara sebagai suatu organisasi menyangkut unsure sumber daya manusia dalam hal ini

Pegawai Negeri Sipil pada tiap-tiap Departemen, Instansi pemerintah lainnya untuk pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini tujuan Negara.

Sumber daya yang dimiliki akan menjadi asset dan pendukung dalam kegiatan pembangunan bilamana dapat dikelola secara baik atau dengan kata lain menerapkan manajemen secara professional. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen secara umum, karena itu fungsi manajemen sumber daya manusia tidak akan terlepas dari pengertian secara umum.

Menurut Manulang (2004:198), bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja”.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan dan pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi pegawai dan hubungan perburuhan yang mulus.

Gomes (2002:3) mendefenisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah Suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan atas dua fungsi

manajerial dan fungsi operasional yang tujuannya adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki lebih memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya atau dengan kata lain dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berhubungan dengan bentuk dan karakter fungsi personalia sebuah organisasi. Dimana aktifitas utamanya adalah mendapatkan sumber daya, mengelola sumber daya, dan memutuskan sumber daya.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan empat langkah yakni diagnosis permasalahan, evaluasi praktek yang berjalan sesuai sistem manajemen sumber daya manusia dan implementasi sistem. Konsep pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk mengungkapkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar secara aktif dapat menentukan masa depannya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan, di karenakan Aparatur Sipil Negara adalah Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah

dalam penyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kemampuan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Sipil Negara.

Gie (1989: 34) mengemukakan bahwa :

> Kepegawaian adalah segenap aktvitas yang bersangkut paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia untuk mendapatkan sesuatu / mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya berkisar pada penerimaan, pengangkatan, pengembangan pemberian balas jasa dan sampai pensiunnya.

Dengan demikian pada dasarnya Aparatur Sipil Negara berkisar pada segenap aktivitas kerjasama antara beberapa orang dalam mengatur penggunaan tenaga kerja pegawai, baik berupa pengangkatan, penggajian, penempatan sampai pada pemberhentiannya.

Stahl (Moekijat, 1986:6) mengemukakan bahwa Aparatur Sipil Negara itu meliputi :

1) Menentukan juridiksi
2) Mengusahakan tenaga kerja
3) Menguji pelamar - pelamar yang mengembangkan daftar - daftar calon - calon yang lulus dalam ujian (yang dapat dipilih)
4) Menurut sistem sertifikasi dan penggunaan dari daftar / daftar calon - calon yang telah lulus ujian, mengurus masa percobaan dan prosedur-prosedur penempatan kembali dalam jabatan - jabatan lama.
5) Membuat standar - standar untuk penggolongan tugas - tugas jabatan
6) Mengurus daftar - daftar pembayaran
7) Menentukan kebijaksanaan - kebijaksanaan yang luas dan prosedur - prosedur yang standarisasi
8) Mengembangkan petunjuk - petunjuk, informasi - informasi dan mendorong praktek yang baik
9) Memimpin riset keAparatur Sipil Negaraan yang terpenting
10) Menyelenggarakan rencana laporan dan hubungan masyarakat

11) Memimpin pendidikan dalam dinas
12) Mengadakan sistem pemberhentian Aparatur Sipil Negara
13) Memberikan saran - saran manajemen Aparatur Sipil Negara/kepegawaian dan perbaikan kebijaksanaan secara berkala.

Menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang tercantum dalam pasal 1 ayar 1-4 adalah sebagai berikut:

1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina Aparatur Sipil Negara dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina Aparatur Sipil Negaraan untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Fathoni (2006:172), menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah:

> Orang yang dekat dengan masyarakat, dengan demikian kepribadian mereka harus di bentuk sedemikian rupa agar dapat berkomunikasi dengan masyarakat di dalam pelaksanaan tugasnya. Pembinaan juga di perlukan supaya tercipta sumber daya manusia yang disiplin, tanpa disiplin yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada prinsipnnya pemberian tugas kedinasan merupakan kepercayaan dari atas yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, oleh setiap Aparatur Sipil

Negara yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Widjaja (2006 :113) berpendapat bahwa,

> Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)."

Aparatur Sipil Negara sebagai pelaku dari setiap unit organisasi sangat menentukan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk kemampuan dan keterampilan seseorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapinya sangat diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang mampu bekerja dan akan menunjukkan hasil-hasil kerjanya yang baik dan menyelesaikan sautu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan untuk mempermudah atau mempercepat kegiatan didalam organisasi tersebut.

Menurut Tjokroamidjoyo (1990 : 124*)*, ada beberapa hal pokok yang harus dilakukan di dalam administrasi Aparatur Sipil Negara yakni:

1) Suatu dasar hukum Aparatur Sipil Negara dan administrasi Aparatur Sipil Negara,
2) Adanya suatu badan yang menyelenggarakan administrasi Aparatur Sipil Negara,
3) Perumusan yang jelas terhadap klasifikasi serta jabatan Aparatur Sipil Negara perlu dikembangkan klasifikasi jabatan dan analisis pekerjaan,
4) Pengadaan (rekruitment) dan penempatan atau penunjukan (placement and appoinment) berdasarkan suatu sistem yang tidak memihak dan standar-standar tertentu sesuai dengan keperluan pekerjaan jabatan,
5) Sistem promosi dan evaluasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, disiplin, mutasi atau penggantian jabatan serta pemberhentian,

6) Sistem gaji berdasarkan standar-standar tertentu yang obyektif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan,
7) Adanya program pendidikan dan latihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara,
8) Hubungan dengan organisasi-organisasi ke Aparatur Sipil Negara dan serikat-serikat pekerja,
9) Tata usaha Aparatur Sipil Negaraan dalam arti data Aparatur Sipil Negara individu, absensi, cuti, kenaikan gaji dan lain-lain.

Semua kegiatan pasti didasarkan kepada suatu perencanaan, termasuk dalam kegiatan organisasi dan manajemen. Perencanaan merupakan inti dari manajemen dan dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan perencanaan yang mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi.

Sule dan Saefullah (2005:194), mengatakan bahwa:

> Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses secara keseluruhan yang menyangkut mulai dari perekrutan sumber daya manusia yang baru sampai pada tahapan memberikan evaluasi kepada kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut tentunya bertujuan agar lebih memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2007:13) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah “Kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam

posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

Setiap pegawai yang dinilai mampu melaksanakan tugas, hendaknya diimbangi dengan sebuah penghargaan.Terkadang pihak manajemen organisasi mengabaikan hal tersebut, ini dikarenakan masih banyaknya pimpinan belum memahami arti penilaian.Bagi pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, penilaian merupakan hal penting karena merupakan bentuk pengakuaan dari organisasi dalam mengelolah pegawainya.

4. Konsep Efektifitas

Istilah efektivitas berasal dari istilah bahasa Inggris "*effectiivity*" atau "*effectiveness*". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1996), efektivitas diartikan sebagai sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya), dan dapat membawa hasil, berhasil guna (tindakan) serta dapat pula berarti mulai berlaku (tentang Undang-Undang/peraturan). Istilah efektivitas berasal dari kata dasar efektif (effective) yang artinya : (1) ada efeknya (pengaruhnya, akibatnya, kesannya) seperti : manjur; mujarab; mempan; dan (2) Penggunaan metode / cara, sarana / alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna (mencapai hasil yang optimal).

Efektivitas itu sendiri merupakan salah satu sudut pandang produktivitas, itu memfokuskan pada kinerja tertinggi, yakni pencapaian target yang berhubungn dengan waktu,nilai dan kuantitas. Efektivitas kinerja sebuah organisasi amat dipengaruhi oleh efektivitas kerja dari

individu yang bertugas di dalamnya, sangat sulit untuk menilai efektifitas kerja karena penilainya sangat subjektif serta bergantung pada setiap individu yang menjadi pengguna atas layanan tersebut (Mistilasari et al., 2023).

Menurut james L.Gibson Efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukan derajat efektivitas. (dalam buku Herbani Pasolong,2010:4). Efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi (Kumorotomo, 2005:362).

Berelson (Hasibuan, 2006) mengartikan istilah effectivity atau effectiveness ini sebagai “pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Ensiklopedi Administrasi (The Liang Gie, dkk, 1990) menyebutkan bahwa efektivitas mengandung pengertian sebagai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Chester Barnard (Gibson dkk, 2000) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya; dengan kata lain tingkat pencapaian tujuan/sasaran itulah menunjukkan tingkat efektivitas.

Arthur G. Gedeian dkk dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut : Semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas (Gedeian dkk, 1991:61). Sementara itu efektifitas menurut Peter F. Drucker (Tanpa Tahun) adalah mengerjakan pekerjaan yang benar.

Efektifitas merupakan ukuran prestasi manajemen dalam kegiatan- kegiatan yang diperlihatkan agar sasaran- sasaran organisasi tercapai. Artinya, sejauh mana para manajer mencapai sasaran-sasaran organisasi, merupakan ukuran dalam menilai bagaimana manajer tersebut telah menjalankan kegiatannya secara efektif (Ambarriani, 2001:724).

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan (Kurniawan, 2022).

Dinas et al., (2022) efektivitas merupakan faktor utama yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menggambarkan rencana kerja organisasi yang dilaksanakan oleh anggota organisasi melalui kegiatan tertentu sehingga rencana kerja yang telah dirancang dan disepakati dapat terwujud dengan benar.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya.Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu effective yang berarti berhasilatau sesuatuyang dilakukan berhasil dengan baik.

Kamus ilmiah popular mendefinisikan efetivitas sebagai ketepatan penggunaan,hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas

merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuanatau sasaran yangtelah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupunprogram. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemenorganisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input) maupun keluaran (output).

Siagian (2008) Adapun kriteria untuk mengukur efektifitas suatu organisasi ada tiga pendekatan yang dapat digunakan diantaranya sebagai berikut:

1) Pendekatan Sumber *(resource approach)* yakni mengukur efektifitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2) Pendekatan Proses *(process approach)* yakni untuk melihat sejauh mana efektifitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
3) Pendekatan Sasaran *(goals approach)* dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (uotput) yang sesuai dengan rencana.

5. Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Modern

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Jadi, pendidikan bisa disimpulkan sebagai proses yang dilakukan untuk mendewasakan manusia agar bisa bertanggung jawab dalam segala kewajibannya baik sebagai individu maupun makhluk sosial.

Konsep penyelenggaraan pendidikan di daerah menurut para ahli berfokus pada pengelolaan pendidikan yang desentralistik, berbasis pada kebutuhan lokal, dan memperhatikan potensi sumber daya daerah. Desentralisasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, relevansi, dan responsivitas sistem pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat lokal. Konsep ini bertumpu pada pendekatan yang adaptif terhadap karakteristik sosial, budaya, ekonomi, dan potensi sumber daya daerah.

Desentralisasi pendidikan yang berbasis kebutuhan lokal harus didukung oleh kebijakan yang jelas, pendanaan yang memadai, serta penguatan kapasitas pemerintah daerah dan masyarakat setempat. Dengan demikian, pendidikan di daerah dapat menjadi motor penggerak pembangunan lokal yang berkelanjutan.

Ki Hajar Dewantara (1967) dengan konsep penyelenggaraan pendidikannya "Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani". Maknanya adalah pendidikan harus menuntun anak untuk merdeka lahir dan batin. Guru berperan sebagai panutan, motivator, dan fasilitator. Secara harfiah berarti *"di depan memberi teladan, di tengah membangun semangat, di belakang memberi dorongan."* Konsep ini mencerminkan pendekatan pedagogis yang menempatkan pendidik sebagai agen transformasi yang adaptif dalam berbagai peran, yaitu sebagai panutan, motivator, dan fasilitator.

Semboyan tersebut dapat dianalisis melalui perspektif teori pendidikan humanistik, yang menekankan pentingnya pertumbuhan pribadi, kebebasan individu, dan pengembangan potensi secara utuh. Dalam kerangka ini, pendidikan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, melainkan juga pada pembentukan karakter dan kemerdekaan berpikir peserta didik, baik secara lahiriah (fisik dan sosial) maupun batiniah (psikologis dan spiritual).

Melalui pendekatan ini, pendidikan bertujuan untuk menuntun segala kodrat yang ada pada anak agar mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya baik sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat. Maka, pendidikan sejati menurut Ki Hajar Dewantara adalah pendidikan yang membebaskan, bukan mengekang yang memberdayakan, bukan mendominasi.

Dewey (1938) juga mengungkapkan konsep penyelenggaraan pendidikannya sebagai proses rekonstruksi pengalaman. Hal tersebut

maknanya bahwa pendidikan adalah proses sosial yang bertujuan membentuk pengalaman yang bermakna melalui interaksi aktif dengan lingkungan.

John Dewey salah satu tokoh terkemuka dalam filsafat pragmatisme dan pendidikan progresif, mengemukakan bahwa pendidikan adalah proses rekonstruksi pengalaman secara terus-menerus. Dalam karyanya *"Experience and Education"*, Dewey menekankan bahwa pengalaman bukan hanya sekadar hasil dari proses belajar, melainkan juga sarana utama untuk mengarahkan pertumbuhan individu secara berkesinambungan.

Konsep ini berakar pada pandangan bahwa pendidikan merupakan proses sosial dan kontekstual, di mana peserta didik membangun pengetahuan melalui interaksi aktif dengan lingkungan fisik dan sosialnya. Proses ini berlangsung melalui mekanisme reflektif dan dialektis, di mana pengalaman masa lalu digunakan untuk memahami, mengevaluasi, dan membentuk pengalaman baru yang lebih bermakna.

Dewey menolak model pendidikan tradisional yang bersifat otoriter dan statis, yang hanya menekankan pada transfer informasi dari guru ke murid. Sebaliknya, la mengusulkan pendidikan yang demokratis, partisipatif, dan berorientasi pada pengalaman langsung, yang menciptakan hubungan timbal balik antara peserta didik dan lingkungannya. Pendidikan menurut Dewey bukan hanya kegiatan individual, tetapi juga kegiatan sosial yang bertujuan menciptakan

warga negara yang berpikir kritis, kreatif, dan bertanggung jawab secara sosial. Pendidikan ideal adalah yang mampu menumbuhkan kapasitas intelektual dan moral peserta didik melalui pengalaman yang relevan, reflektif, dan kontributif terhadap kehidupan bersama.

Sementara Paulo Freire (1970) mengungkapkan bahwa pendidikan sebagai pembebasan. Artinya, pendidikan seharusnya membangkitkan kesadaran kritis peserta didik agar dapat memahami dan mengubah realitas sosial mereka.

Paulo Freire (1970), dalam karya monumentalnya *"Pedagogy of the Oppressed"*, mengemukakan bahwa pendidikan merupakan alat pembebasan. Bagi Freire, pendidikan bukan sekadar proses mentransfer pengetahuan, melainkan suatu praktik transformatif yang membangkitkan kesadaran kritis (*critical consciousness* atau *conscientização*) pada peserta didik. Melalui kesadaran kritis ini, individu mampu memahami struktur sosial yang menindas dan memiliki kemampuan untuk bertindak dalam mengubah realitas tersebut.

Freire menolak model pendidikan konvensional yang ia sebut sebagai "banking education", di mana guru diposisikan sebagai subjek yang menyimpan informasi dan peserta didik sebagai objek pasif yang hanya menerima. Model ini, menurut Freire, memperkuat ketimpangan kekuasaan dan tidak memungkinkan terjadinya pemerdekaan intelektual. Sebagai gantinya, Ia mengusulkan model pendidikan yang dialogis dan partisipatif, yang didasarkan pada prinsip resiprositas antara pendidik dan peserta didik.

Menurut Freire, pendidikan sejati adalah proses emansipatif yang membebaskan individu dari penindasan struktural dan memungkinkan mereka menjadi agen perubahan sosial. Pendidikan harus kontekstual, relevan dengan kehidupan nyata peserta didik, dan mengarah pada transformasi sosial demi terciptanya keadilan dan kemanusiaan.

Salah satu sistem pendidikan yang dinilai oleh sejumlah pihak akan efektif dan optimal dalam rangka melakukan akselerasi pendidikan di Indonesia yakni melalui program full day school atau Sekolah Sepanjang Hari (SSH) (Elfrianto et al., 2023).

Program *Full Day School* atau yang dikenal dalam konteks Indonesia sebagai Sekolah Sepanjang Hari (SSH), dipandang oleh berbagai pihak sebagai strategi yang efektif dan optimal dalam mendorong akselerasi peningkatan mutu pendidikan nasional. Implementasi sistem pendidikan berbasis waktu belajar yang diperpanjang ini dapat memberikan ruang lebih luas bagi penguatan karakter, peningkatan kompetensi akademik, serta pembinaan keterampilan sosial peserta didik melalui berbagai aktivitas intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang terintegrasi dalam satu sistem pembelajaran menyeluruh.

Sekolah Sepanjang Hari juga dinilai sebagai respons terhadap tantangan pendidikan kontemporer, khususnya dalam hal minimnya waktu belajar efektif yang selama ini menjadi kendala utama dalam proses transfer pengetahuan dan pembinaan sikap. Dengan

memperpanjang waktu siswa berada di lingkungan sekolah yang kondusif dan terstruktur, program ini berpotensi menekan paparan peserta didik terhadap pengaruh negatif dari lingkungan luar, sekaligus memperkuat fungsi sekolah sebagai pusat pendidikan karakter bangsa.

Lebih lanjut, penerapan SSH mendorong kolaborasi lintas sektor, seperti keterlibatan orang tua, masyarakat, dan pemerintah dalam mendukung penyediaan sumber daya, sarana prasarana, serta tenaga pendidik yang profesional. Namun, efektivitas program ini sangat bergantung pada kesiapan institusional sekolah, kualitas manajemen pendidikan, serta adaptasi kurikulum yang mampu menjawab kebutuhan belajar dalam waktu yang lebih panjang tanpa menyebabkan kelelahan atau kejenuhan bagi siswa.

Pelaksanaan suatu pembelajaran dengan konsep SSH, idealnya menerapkan sistem pembelajaran integrated activities dan integrated curriculum. Konsep kegiatan pembelajaran tersebut mulai dari belajar, bermain, makan, dan beribadah menjadi sebuah sistem yang utuh dan saling mempengaruhi satu sama lain (Wijaya & Djono, n.d.). Tujuannya, untuk memberikan penanaman nilai nilai kehidupan harmonis pada anak didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Pengintegrasian kurikulum ini bertujuan untuk mengembangkan potensi anak agar kelak dapat menjadi manusia yang utuh sesuai dengan nilai-nilai kultur budaya dan falsafah bangsa. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh sekolah-sekolah yang menerapkan SSH di Indonesia diambil alih oleh guru dan staf pendidikan dimana

SSH itu diberlakukan. Bukan tanpa sebab mengingat pelaksanaan sebuah SSH memerlukan effort yang besar termasuk ketersediaan anggaran dan kesiapan waktu para guru untuk untuk mendukung secara penuh pelaksanaan sebuah SSH.

Sebagaimana Pandangan (Faizin, 2009) metode pembelajaran yang harus dilakukan dalam pelaksanaan SSH diistilakan dengan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAIKEM). Metode ini diharapkan akan memacuh semangat dan keinginan para siswa untuk lebih antusias lagi dalam proses pembelajaran.

B. Defenisi Konsep

1. Sekolah Sepanjang Hari (SSH) adalah program akselerasi pendidikan di Kabupaten Sorong Selatan untuk mengurangi angka putus sekolah pada usia sekolah di Kabupaten Sorong Selatan.
2. Efektivitas adalah efektivitas atas penyelenggaraan inovasi pendidikan melalui Sekolah Sepanjang Hari dalam rangka mengurangi angka putus sekolah pada usia sekolah di Distrik Konda Kabupaten Sorong Selatan.
3. Pendekatan sumber *(resource approach)* adalah mengukur efektifitas atau keberhasilan implementasi program Sekolah Sepanjang Hari dari aspek input. Indikatornya adalah sumber daya fisik dan sumber daya non fisik.
4. Pendekatan proses *(process approach)* adalah mengukur efektifitas atau keberhasilan implementasi program Sekolah

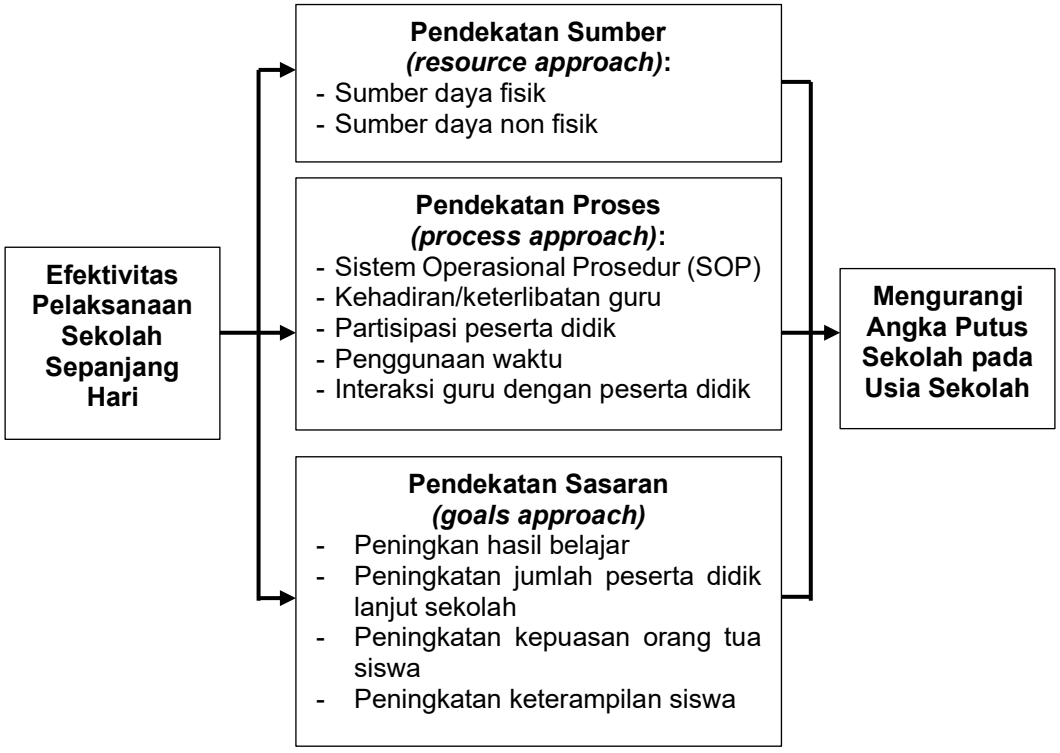
Sepanjang Hari dari aspek proses kegiatan. Indiaktornya adalah Sistem Operasional Prosedur (SOP), kehadiran atau keterlibatan guru, partisipasi peserta didik, penggunaan waktu dalam pelaksanaan program, dan interaksi antar guru dan siswa.

5. Pendekatan sasaran *(goals approach)* adalah mengukur efektifitas atau keberhasilan implementasi program Sekolah Sepanjang Hari dari aspek pencapaian sasaran atau output. Indikatornya adalah peningkatan hasil belajar siswa, peningkatan jumlah peserta didik lanjut sekolah, peningkatan kepuasan orang tua peserta didik, peningkatan keterampilan peserta didik.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1

Bagan Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Siagian (2008)