

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut, secara substansif, makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan (Anthoillah, Anton. 2010:13).

Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah” (1996:1) menjelaskan bahwa manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu mengatur. Oleh karena itu menurutnya, pertanyaan yang muncul adalah apa yang diatur, bagaimana mengaturnya, dan dimana harus diatur.

Dr. H.M. Alton Athoillah, M.M dalam bukunya “Dasar-Dasar Manajemen” (2010:16) menurut beberapa para ahli tentang definisi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Marry Parker Follet, manajemen adalah suatu seni karna untuk melakukan sesuatu pekerjaan, dibutuhkan keterampilan khusus.
- b. Menurut Horold Koontz dan Cyril O’Donnel, manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.
- c. G.R. Terry mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu

proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui penempatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

### **2.1.2 Pembinaan**

Menurut Santoso (2010:23) Pembinaan untuk mencapai hasil kerja yang baik diperlukan beberapa ketentuan yaitu :

1. Adanya bimbingan
2. Pemberian wadah
3. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karier dalam hal ini adalah pemberian pendidikan dan pelatihan
4. Memberikan penghargaan

### **2.1.3 Konsep Pengelolaan**

Pengelolaan menurut Arikunto (2010) dapat disamakan dengan manajemen, yang berarti sebagai pengelola atau pengurusan. Pengelolaan diartikan sebagai suatu usaha oleh sekelompok orang untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Sementara itu Suprianto dan Muhsin dalam Naway(2016) mengatakan bahwa pengelolaan adalah keterampilan untuk meramu komponen dan unsur- unsur yang terlibat dalam suatu sistem untuk mencapai hasil atau tujuan yang direncanakan. Hasibuan dalam Naway (2016) menambahkan, pengelolaan adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya

secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan teori Henry Fayol (2010) mengatakan bahwa ada lima fungsi utama dari manajemen, lima fungsi utama dalam manajemen mampu membawa seorang manajer untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berikut penjabaran dari kelima fungsi manajemen tersebut :

1. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakkukannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu (1) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok, (2) membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokkan tersebut, (3) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan.

### 4. Pengendalian

Bagian terakhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*). Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan, yaitu (1) menentukan standar prestasi; (2) mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini; (3) membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi; dan (4) melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditetapkan.

## 2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan dari paparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut disebabkan sedikit sekali permasalahan seperti yang penulis angkat saat ini. Penulis meninjau penelitian yang relevan dimana sebelumnya sebagai rujukan dan sebagai referensi dalam menulis penelitian. Dalam hal ini, yang melatar belakangi penelitian dan sebagai inspirasi penulis adalah:

1. Hezky Mohede, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi 2013 dengan judul “Pembinaan Aparatur Pemerintah Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja (Suatu studi di Kecamatan Siam Timur). Hasil Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara. Metode pengolahan data yang digunakan adalah Metode Kualitatif.
2. Muhammad, mahasiswa Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura Pontianak 2010 dengan judul “ Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat Bonti Kabupaten Sanggau. Hasil penelitian menggunakan Metode Deskriptif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara. Metode pengolahan data digunakan adalah Metode Kualitatif

Kedua penelitian tersebut memiliki ruang lingkup dan sasaran yang hampir sama yaitu dalam pembinaan. Hanya saja pada kedua penelitian ini sarannya adalah pembinaan pegawai sedangkan yang ingin diteliti adalah pembinaan organisasi.

### **2.3 Kerangka Pikir Penelitian**

Penelitian ini berjudul Tugas UPT Museum Provinsi Kalimantan Barat dalam Melakukan Pembinaan Terhadap Sanggar-Sanggar Seni di Kota Pontianak. Adapun masalah yang peneliti temukan di lapangan dari Standar Operasional Prosedur (SOP) Tahun 2021 UPT Museum tentang Manajemen Pengelolaan Sanggar-Sanggar Kesenian di Kota Pontianak pada ialah sebagai berikut :

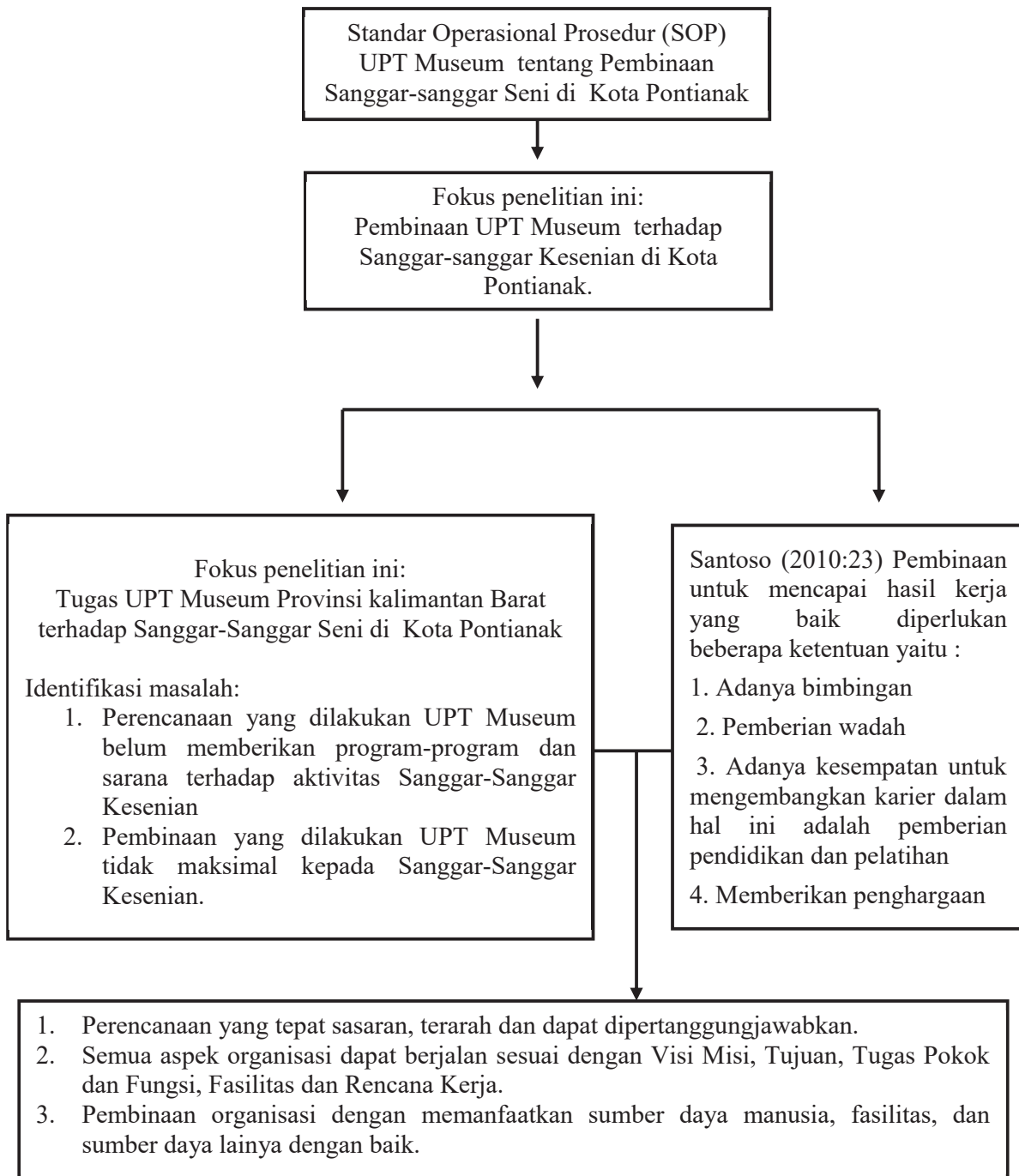
1. Perencanaan Program yang dilakukan UPT Museum tidak tepat arah terhadap Sanggar-Sanggar Kesenian berkenaan dengan pembinaan.
2. Penyediaan sarana prasaran belum memadai untuk aktivitas pembinaan sanggar
3. Pembinaan yang dilakukan UPT Museum tidak maksimal kepada Sanggar-Sanggar Kesenian.

Berdasarkan masalah di atas peneliti menggunakan teori Menurut Santoso (2010:23) Terdapat empat faktor yang mempengaruhi atau menentukan keberhasilan dalam pembinaan UPT Museum yaitu: adanya faktor bimbingan, pemberian wadah, kesempatan mengembangkan karier dan memberikan penghargaan.

Agar lebih jelas berikut kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada gambar 2.3.1

Gambar 2.3.1

Tugas Pokok dan Fungsi UPT Museum Provinsi Kalimantan Barat terhadap  
Pembinaan Sanggar-  
Sanggar Seni di Kota Pontianak



#### **2.4 Pertanyaan Penelitian**

Beberapa pertanyaan Pembinaan Sanggar-Sanggar Kesenian di Kota Pontianak yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan UPT. Museum Provinsi Kalimantan Barat terhadap pembinaan Sanggar-Sanggar Seni di Kota Pontianak ?
2. Bagaimana dukungan Fasilitas sarana dan prasarana dalam meningkatkan aktivitas Sanggar-Sanggar Seni di Kota Pontianak?
3. Bagaimana Aspek Apsek Pembinaan terhadap Manajemen Pengelolaan Sanggar-Sanggar Kesenian di Kota Pontianak pada UPT. Museum Provinsi Kalimantan Barat?