

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pertama; Penelitian Ni Made Suwindayani Utami dengan judul “Pertanggungjawaban Penyalahgunaan Kewenangan Administrasi Yang Dilakukan Oleh Pejabat Pegawai Negeri Sipil” membahas Bentuk penyalahgunaan kekuasaan yakni pelanggaran kekuasaan, kekacauan kekuasaan, kesewenang-wenangan. Pemerintah dianggap kewalahan ketika menerapkan: melampaui jangka waktu dan masa berlaku surat kuasa. Pegawai negeri dianggap sebagai badan campuran ketika kegiatan yang dilakukan tidak termasuk dalam ruang lingkup atau substansi kewenangan yang diberikan. Secara resmi pengurus dianggap sewenang-wenang jika tindakan itu dilakukan tanpa wewenang. tugas para pejabat Pejabat yang terbukti menyalahgunakan wewenang dikenakan tindakan disipliner sebagai bentuk pertanggungjawaban atas penyalahgunaan wewenang yang terjadi berdasarkan tanggung jawab hukum.

Kedua; Penelitian M Akhyar HSB dengan judul “Relasi Birokrasi dan Politik (Analisis Pola Perekrutan Kepala Biro Kepala Dinas Pada Pemerintahan Provinsi Sumut Pasca PILGUBSU 2008)” membahas bahwasanya pejabat Kabupaten/Kaunihallitus diangkat untuk jabatan struktural, yang semuanya mengkaji mekanisme dan persyaratan peraturan perundang-undangan dan peraturan

pemerintah. Dan mereka yang dipilih dari dewan negara bagian/komunitas tidak dipilih untuk pembagian pekerjaan, tetapi untuk keterampilan dan layanan mereka yang terbukti dan baik. Dan karena itulah mereka berhak menduduki jabatan struktural di pemerintahan kabupaten. Keenam, menurut teori rekrutmen politik, adapun rekrutmen yang dilaksanakan oleh gubernur sesuai dengan sistem rotasi. Di mana rekrutmen dan transfer berlangsung berdasarkan masa kerja karyawan untuk maju ke jenjang karir berikutnya. Dan tidak ada perekrutan berbasis kepentingan untuk mencapai isu-isu tertentu yang termasuk kepentingan pribadi.

No	Judul Penelitian	Peneliti	Fokus Penelitian
1	<p><i>Pertanggungjawaban Penyalahgunaan Kewenangan Administrasi Yang Dilakukan Oleh Pejabat Pegawai Negri Sipil</i></p>	<p>Ni Made Suwindayani Utami</p>	<p>Menjelaskan tentang pertanggungjawaban mengenai penyalahgunaan kewenangan administrasi yang dilakukan oleh PNS.</p>
2	<p><i>Relasi Birokrasi dan Politik (Analisis Pola Perekrutan Kepala Biro Kepala Dinas Pada Pemerintahan Provinsi Sumut Pasca PILGUBSU 2008)</i></p>	<p>M Akhyar HSB</p>	<p>Menganalisis pola rekrutmen kepala biro kepala dinas pada pemerintahan provinsi Sumut pasca PILGUBSU 2008</p>

2.2 Kerangka Teoretis dan Konseptual

2.2.1 Teori Birokrasi: Max Weber

Birokrasi ideal dikonseptualisasikan oleh Max Weber. Ini mengklarifikasi bahwasanya ada struktur khusus untuk setiap birokrasi atau administrasi tertentu, di mana semua tugas dilaksanakan secara metodis. Dia mengklaim bahwasanya tipe ideal bisa dipakai untuk mengevaluasi efisiensi birokrasi satu organisasi terhadap yang lain. Birokrasi yang rasional, seperti yang dibayangkan oleh Max Weber, beroperasi sebagai berikut. Pertama-tama, sementara pejabat sipil menikmati kebebasan pribadi, kebebasan tersebut dibatasi oleh sifat posisi mereka dan kepentingan yang mereka bawa ke dalam pekerjaan mereka. Pegawai pemerintah tidak diizinkan untuk memajukan kepentingan diri sendiri atau keluarganya saat bekerja di pemerintah. Kedua, ada struktur level naik dan turun yang jelas untuk semua posisi. Konsekuensinya, ada tingkatan otoritas, dengan beberapa orang di atas dan yang lain di bawah. Ketiga, setiap anak tangga organisasi memiliki tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Yang keempat yakni bahwasanya semua pegawai pemerintah terikat oleh kontrak layanan. Kekuasaan serta tugas yang diberi pada setiap pejabat di bawah kontrak diuraikan dalam uraian tugas masing-masing. Kelima, semua pegawai pemerintah dipekerjakan setelah pemeriksaan ketat terhadap kredensial mereka. Keenam, terlepas dari status seseorang, ia dijamin mendapatkan upah dan tunjangan yang sepadan dengan tanggung jawab tersebut. Pegawai di sektor publik memiliki pilihan untuk mengundurkan diri dari jabatannya

dan/atau membatalkan kontrak mereka dalam kondisi tertentu, atas keputusan mereka sendiri. Ketujuh, kemajuan didasarkan pada kemampuan dan senioritas yang ditunjukkan, keduanya diukur secara objektif. Untuk menguraikan poin sebelumnya, tidak ada pegawai negeri yang diizinkan memakai posisinya dan sumber daya yang tersedia baginya dari pemerintah untuk keuntungan pribadi. Akhirnya, sistem disipliner mengawasi dan mengontrol semua petugas. Selain itu, Max Weber mengemukakan premis penerapan konsep birokrasi di lembaga eksekutif, yang antara lain yakni:

1. Perlu ada waktu tertentu antara menyelesaikan pelatihan kerja dan diizinkan untuk mulai bekerja.
2. Struktur berikut diperlukan untuk jabatan pribadi di dalam organisasi:
 - a. Jabatan sosial yang dijamin oleh peraturan serta jabatan politik yang dijamin ketentuan undang-undangan yang berlaku harus memiliki dan menikmati imbalan sosial yang bisa dibedakan dengan yang dilayani.
 - b. Pertama-tama, seorang pejabat berpangkat lebih tinggi dengan otoritas yang diperlukan harus menunjuk posisi yang bersangkutan.
 - c. Ini biasanya janji temu seumur hidup.
 - d. Pejabat dibayar dengan jumlah tertentu setiap tahun.
 - e. Pekerjaan di pemerintahan diatur dengan cara yang mempromosikan kemajuan melalui jajaran.

Menurut Weber, birokrasi yang rasional menjadi lebih vital karena termasuk bentuk organisasi yang paling memuaskan secara ekonomi karena konsistensi,

kontinuitas, disiplin, kekuatan, dan keandalan teknis, untuk otoritas serta untuk semua pihak lain yang berkepentingan. Seperti yang dilihat Weber, ada tiga pilar yang menjadi dasar legitimasi otoritas yang sah:

1. Gagasan bahwasanya seperangkat aturan bisa berfungsi sebagai pernyataan cita-cita dan aspirasi.
2. Administrasi melibatkan pengejaran kepentingan di dalam kerangka yang ditetapkan oleh hukum abstrak, yang hanya berlaku dalam kasus tertentu.

Selain itu, ciri-ciri yang menonjol dari konsep birokrasi Max Weber adalah:

1. Gagasan kepastian dalam urusan pemerintahan diamanatkan oleh undang-undang dan dikodifikasikan dalam berbagai prosedur administrasi.
2. Untuk menjamin adanya keserasian, keselarasan, dan rasionalitas kerja, penting untuk berpegang pada prinsip nomor dua: prinsip tingkat pelayanan dan tingkat wewenang.
3. Dokumentasi tertulis sangat penting dalam dunia bisnis modern.
4. Memiliki manajemen khusus atau struktur organisasi yang didukung oleh pengetahuan yang berkualitas sangat penting.

Untuk mengendalikan jangkauan struktur kekuasaan dan birokrasi pada khususnya, Max Weber mengusulkan sebuah proses yang bisa dipecah menjadi lima bagian berbeda:

1. Collegiality, birokrasi berarti bahwasanya pilihan dibuat oleh satu orang di setiap tingkat struktur organisasi, sementara kolegialitas berarti banyak orang bekerja sama untuk membuat keputusan.

2. Pemisahan kekuasaan, alokasi tugas ke beberapa entitas, bukan satu. Konsensus antar institusi selalu diperlukan untuk melakukan panggilan.
3. Amatir administrasi, Ketika pemerintah tidak membayar administrator mereka, itu karena mereka mengharapkan warga untuk merelakan waktu mereka secara gratis; namun demikian, karena amatir membutuhkan bantuan profesional, yang terakhir akhirnya membuat sebagian besar keputusan penting.
4. Demokrasi langsung, untuk memastikan bahwasanya pejabat dipandu dan dimintai pertanggungjawaban oleh badan legislatif, ada beberapa pilihan yang tersedia. Keputusan di bidang ini membutuhkan wawasan spesialis.
5. Representasi, sekelompok perwakilan yang dipilih melalui pemilihan umum dan diberdayakan untuk bertindak sesuai dengan konstituen mereka.

2.2.2 Teori Rekrutmen Politik

Partai politik berfungsi sebagai platform untuk rekrutmen politik, proses mencari dan mengundang individu yang memenuhi syarat untuk bergabung dengan partai dan mengambil bagian dalam kegiatan dan kontes politiknya (rekrutmen politik).³

Yang dimaksud dengan "rekrutmen politik" yakni proses memilih atau dipilih untuk mengisi berbagai posisi dalam sistem politik dan pemerintahan. Ada perkembangan alami dari mendapatkan dan mempertahankan kekuasaan ke fungsi

³ Miriam Budiardjo, Dasar-Dasar Ilmu Politik, (Jakarta: PT Gramedia, 2008) Edisi Revisi Cet Ke-III, hlm. 408.

perekrutan. Karena keberlangsungan sistem politik bergantung pada elit yang kompeten untuk menjalankan tugasnya, maka rekrutmen politik juga penting untuk menjamin keberlangsungan sistem tersebut.

Di Indonesia, partai politik masing-masing memiliki proses uniknya sendiri untuk membawa anggota baru sebagai kader. Selain itu, semua partai politik secara aktif mencari anggota baru untuk meningkatkan keterwakilannya di parlemen. Untuk mengisi jabatan dalam struktur organisasi sehari-hari dan dalam daftar calon tetap anggota legislatif, partai politik melakukan rekrutmen sesuai dengan aturan yang berkaitan dengan rekrutmen yang menjadi hak milik partai politik tersebut. Memiliki jumlah anggota yang besar sangat penting untuk keberhasilan partai politik, karena jumlah anggota yang besar termasuk indikator kekuatan partai secara keseluruhan. Selain itu, partai politik membutuhkan perwakilan di semua tingkat pemerintahan, dari dewan lokal hingga legislatif nasional, agar bisa menjalankan tugasnya secara efektif.

Mengikuti jejak Pippa Norris, kita sekarang bisa memeriksa perekrutan legislator dari bawah ke atas, bukan hanya melihat mereka sebagai pejabat terpilih. Sebenarnya, sebagian besar politisi tidak naik melalui posisi tingkat rendah sebelum terjun ke dunia politik secara penuh. Analisis harus dilakukan pada empat tingkat yang berbeda. Sebagai permulaan, kandidat memiliki akses ke arena politik berkat sistem hukum, termasuk norma hukum, sistem kepartaian, dan sistem pemilihan umum. Sebagai poin kedua, mari kita bicara tentang bagaimana orang dipekerjakan. Hal ini berimplikasi pada regulasi yang mengatur derajat demokrasi internal di dalam organisasi partai dan pemilihan caleg. Ketiga, tersedianya bakal calon yang

karena berbagai alasan dan dengan imbalan modal politik ingin dipilih untuk jabatan tertentu. Keempat, ketika pendukung atau pemimpin politik ingin membantu memilih sumber berita kandidat. Elit politik, legislator, organisasi partai, dan pelobi semuanya memiliki kepentingan dalam hasil survei rekrutmen karena pengaruhnya terhadap pemilu dan opini publik. Rekrutmen telah menjadi tantangan bagi perempuan dan orang kulit berwarna dalam beberapa tahun terakhir sebagai akibat dari globalisasi. Persatuan Antar-Parlemen menemukan bahwasanya jumlah anggota parlemen (MP) perempuan harus mencapai kuota 30% di lebih dari 32 negara, dan pertumbuhan etnis minoritas di badan legislatif juga menjadi masalah.

Keragaman ini menciptakan tekanan untuk membuat survei rekrutmen ini tidak fokus, karena setiap perspektif memiliki teorinya sendiri yang memperkuat perspektif tersebut. Untuk memahami adopsi, penelitian ini mencoba menghubungkan dua elemen dari perspektif ini. Studi tentang elit politik berkaitan dengan komposisi sosial parlemen. Ketika studi tentang organisasi partai berfokus pada bagaimana proses dan bagaimana proses seleksi menunjukkan distribusi kekuasaan di dalam sebuah partai.

Fungsi partai untuk menghubungkan rakyat dengan pemerintah, dan fungsi ini dilakukan melalui penyusunan agenda legislatif dan rekrutmen calon legislatif untuk pemerintah. Saat memilih kandidat, pemilih sendiri yang menentukan tujuan kursi dan jabatan yang ingin dicapai di Kongres, dan pada akhirnya mengecualikan kandidat yang memenuhi kriteria keputusan Kongres. Di Inggris, hanya ada satu cara untuk menjadi anggota parlemen, tidak seperti Amerika Serikat dan Kanada, di mana ada banyak cara untuk menjadi anggota parlemen.

Diterapkannya sistem Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) secara langsung,

menjanjikan sejumlah harapan, antara lain, diyakini akan mampu untuk mewujudkan tatanan pemerintahan daerah yang lebih demokratis. Namun demikian, juga harus disadari bahwa ekspektasi tersebut hanya akan dapat mencapai, atau paling tidak, mendekati kenyataan, bila berangkat dari asumsi substantive democracy, yaitu suatu tatanan demokrasi yang telah di tandai oleh eksistensi perilaku demokrasi (democratic behaviour) baik pada tataran elit

penyelenggara pemerintahan, maupun di kalangan masyarakat. maka dapat dipastikan sebahagian besar masyarakat telah memahami betul arti penting Pilkada, dan walaupun diberikan hak kebebasan politik (political liberties), mereka telah memiliki kapasitas untuk melakukan pilihan, dan mengambil keputusan atas pilihan tersebut secara rasional. Pada kondisi dilapangan, birokrasi justru kerap digunakan sebagai alat politik kepala

daerah yang berasal dari institusi politik untuk kepentingan pendukungnya atau pemilihnya sehingga dapat dipastikan bahwa independensi birokrasi tidak bisa leas dari intervensi-intervensi politik yang akhirnya menjadikan birokrasi tidak netral. Intervensi politik dalam birokrasi di negeri ini mempunyai catatan panjang. Pada masa Orde Baru intervensi bersifat monolitik oleh Golkar. Setelah reformasi, dengan banyaknya partai, intervensi terhadap birokrasi bersifat polisentris, Intinya sama saja memanfaatkan birokrasi untuk partai.

2.2.3 Teori Rekrutmen Pegawai

1. Rekrutmen Pegawai

Pengertian Rekrutmen memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, khususnya pada suatu instansi pemerintah. Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dan krusial bagi organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien. Malayu Hasibuan (2011:0) menyatakan bahwa deflasi (perekrutan) adalah “usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan kerja di perusahaan”. Simamora (1997:212) menyatakan bahwa rekrutmen adalah “serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menemukan dan menarik calon yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Proses seleksi akan berkembang sesuai rencana jika jumlah kandidat yang lebih banyak dapat mengikuti proses seleksi berdasarkan motivasi, kemampuan, pengalaman dan pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan posisi tertentu dalam organisasi Pelaksanaan rekrutmen harus diinformasikan secara detail kepada masyarakat agar menjaring calon sebanyak-banyaknya. Rekrutmen dimulai dengan proses mencari, menarik, dan mengidentifikasi semua karyawan potensial yang terdaftar yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Hasil dari beberapa proses rekrutmen akan menjadi jumlah tenaga kerja berdasarkan kebutuhan jangka pendek dan kebutuhan masa depan.

Tujuan Perekrutan

Setiap organisasi perekrutan utama memiliki tujuan khusus. Untuk lebih memperjelas tujuan rekrutmen, perlu untuk memberikan pendapat ahli tentang tujuan rekrutmen. Staffing memudahkan manajer untuk memilih tenaga kerja yang paling cocok untuk ditempatkan dalam organisasi. Karyawan baru diharapkan membawa kreativitas, energi, ide, dan keterampilan mereka ke dalam organisasi. Menurut Simamora (1997: 21), rekrutmen memiliki beberapa tujuan, di antaranya menonjol sebagai berikut:

- 1) Untuk menarik sebagian besar pelamar kerja, yang memberikan kemungkinan lebih tinggi bagi organisasi untuk memilih karyawan potensial yang dianggap memenuhi kualifikasi organisasi kriteria.
- 2) Tujuan pasca-kerja adalah untuk mendapatkan karyawan yang bekerja dengan baik dan bertahan di perusahaan untuk waktu yang wajar.
- 3) Untuk meningkatkan citra publik terhadap organisasi dan agar kandidat yang tidak terpilih memiliki kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk menarik berbagai macam pelamar, yang akan dipilih oleh manajer berdasarkan kriteria kualifikasi organisasi, dengan tangan pekerjaan dan tempat yang mampu dari

penyelesaian tugas. Tetapkan mereka cara paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Metode Perekrutan

Metode perekrutan karyawan mempengaruhi jumlah calon karyawan yang dipilih. Mangkuprawira dan Sjafri (2001:96) mengemukakan bahwa metode rekrutmen dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1) Metode rekrutmen internal (penataan kembali peserta pelatihan) yang meliputi:

a) Penempatan Dalam metode ini magang dapat dilakukan melalui perusahaan koneksi atau iklan papan pekerjaan. Proses penempatan menuntut karyawan untuk mencari posisi yang lebih baik di perusahaan. Informasi dalam pemberitahuan tersebut mencakup pentingnya topik terkait pekerjaan secara umum, seperti deskripsi pekerjaan, pelatihan yang diperlukan, gaji, dan apakah posisi tersebut penuh waktu atau paruh waktu.

b) Pernyataan Kualifikasi Pada dasarnya, pernyataan mencantumkan nama karyawan, pendidikan, pekerjaan saat ini, pengalaman kerja, serta keterampilan dan kemampuan terkait pekerjaan.

Hambatan Rekrutmen Proses rekrutmen

Sangat erat kaitannya dengan berbagai jenis hambatan yang mungkin timbul dalam pelaksanaannya.

1) Faktor Organisasi

Adanya berbagai kebijakan yang ditetapkan dan diterapkan dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya, dan kebijakan tersebut dimaksudkan untuk membatasi gerak individu.

2) Kebiasaan Pencari Kerja

Pencari kerja mungkin memiliki kebiasaan tertentu dalam perekrutan karena berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman. Tentu saja, sisi positifnya adalah pengalaman membuat proses perekrutan menjadi relatif cepat. Selain pengetahuan, hal negatifnya adalah kecenderungan untuk melakukan kesalahan yang sama dan sikap santai terhadap tugas.

3) Faktor eksternal akibat perubahan lingkungan organisasi.

Anda tidak dapat mengabaikan apa yang terjadi di sekitar organisasi Anda. Artinya kita harus selalu memperhatikan faktor eksternal atau lingkungan. Ini berarti:

a) Tingkat pengangguran. Sebaliknya, jika tingkat pengangguran sangat rendah, pencari kerja tidak dapat menjual harga tinggi kepada pelamar karena mungkin ada lebih banyak pelamar daripada yang dapat ditangani oleh organisasi.

b) Jabatan dalam organisasi pencari kerja, dalam hal ini organisasi atasan, akan membuat pelamar senang.

c) Kurangnya keahlian. Dalam hal ini, akan dipengaruhi oleh keragaman yang semakin meningkat dalam keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan organisasi untuk mempekerjakan staf. Sifatnya sangat terbatas, sehingga tidak jarang organisasi mengubah kebijakannya.

d) Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, peraturan yang harus dipatuhi dan tidak lagi dapat diganggu gugat.

e) Praktik rekrutmen oleh organisasi lain, terjadinya praktik tidak etis di dalam organisasi. Permintaan untuk tugas yang harus dilakukan oleh pekerja baru. Dalam hal ini, para pencari kerja biasanya menghadapi situasi dimana lebih sulit mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman dibandingkan dengan mereka yang baru lulus. (Sondang P. Siagian, 1996: 10–111) Berdasarkan pendapat ahli, ada tiga jenis hambatan perekrutan: faktor organisasi, kebiasaan pencari kerja, dan faktor eksternal yang dihasilkan dari lingkungan organisasi dapat disimpulkan.

Prosedur Rekrutmen

Calon pelamar perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai salah satu langkah untuk menjadi pegawai. Nitisemito dan Alex S. (1996:49-50) menjelaskan prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan, misalnya :

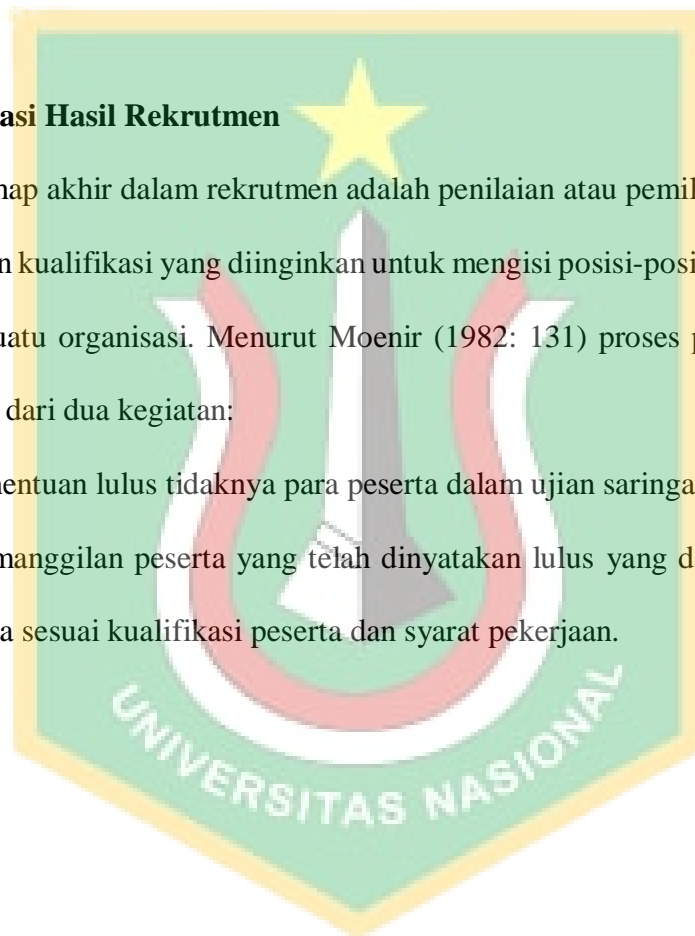
- a) Ijasah terakhir
 - b) Surat kelakuan baik dari kepolisian
 - c) Surat keterangan dari Kantor tenaga Kerja (sudah terdaftar di kantor tenaga kerja)
 - d) Tidak terlibat gerakan terlarang
 - e) Surat keterangan kesehatan
- 2) Setelah lamaran diajukan maka diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas yang berwenang pada instansi tersebut.
 - 3) Pada saatnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan ujian akan diselenggarakan, dan mata ujian apa saja yang akan diujikan.
 - 4) Metode pada saat ujian diadakan dapat berupa:
 - a) Menjawab soal dengan uraian (essay),
 - b) Checkpoints, pilih satu yang dianggap paling tepat dari beberapa jawaban yang akan dipilihnya,
 - c) Metode wawancara
 - 5) Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah calon pegawai yang dibutuhkan.
 - 6) Status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, dianggap dapat bekerja

dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa langkah untuk menjadi pegawai suatu organisasi yang meliputi: mengajukan surat lamaran, pemberian tanda calon terdaftar, pemberian info pelaksanaan ujian seleksi, pelaksanaan ujian, pengumuman hasil ujian, dan masa pegawai percobaan.

Evaluasi Hasil Rekrutmen

Tahap akhir dalam rekrutmen adalah penilaian atau pemilihan pelamar dengan kualifikasi yang diinginkan untuk mengisi posisi-posisi kosong dalam suatu organisasi. Menurut Moenir (1982: 131) proses pemilihan ini terdiri dari dua kegiatan:

- 1) Penentuan lulus tidaknya para peserta dalam ujian saringan.
- 2) Pemanggilan peserta yang telah dinyatakan lulus yang dapat diterima bekerja sesuai kualifikasi peserta dan syarat pekerjaan.



2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini yakni penjelasan dari kerangka pemikiran penelitian ini:



Gagasan tentang relasi kekuasaan mengacu pada manipulasi dan hingar-bingar daripada cara menindas di mana kekuasaan diberikan dari subyek atas obyek melalui bermacam media serta jenis kekuasaannya. Mempengaruhi tindakan individu ataupun kelompok untuk membuatnya sesuai pada keinginan serta tujuan yang berkuasa yakni apa yang dimaksud Houkalf dengan "kekuatan", dan "kekuatan" didefinisikan sebagai masalah praktik aktual yang menghasilkan realitas dan pola perilaku, menghasilkan bidang baru objek pengetahuan dan ritual kebenaran. Guna memiliki kekuatan politik, yaitu kemampuan untuk membentuk kebijakan publik/nasional sedemikian rupa sehingga menguntungkan tujuan pemegang kekuasaan itu sendiri, seseorang harus bertugas menyediakan sarana untuk memakai pengaruh tersebut. Pemerintah daerah memiliki beban yang berat, dan terserah mereka untuk memberikan hasil yang penting, yang berarti mereka harus