

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR**

#### **DAN PROPOSISI**

##### **2.1 Kajian Pustaka**

###### **2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti bertujuan sebagai acuan dasar dalam penyusunan penelitian dan bahan perbandingan. Tujuannya adalah agar dapat mengetahui hasil penelitian yang sejenis oleh peneliti terdahulu untuk menjadi gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya yang sejenis. Maka dalam kajian pustaka ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu guna mendukung penelitian peneliti. Berikut adalah penelitian terdahulu yang peneliti gunakan:

a) Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Keuangan Dan Perencanaan Secretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini perlu diperhatikan, terutama pada Bagian Keuangan dan Perencanaan Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang memiliki peran penting dalam mengelola keuangan dan menyusun perencanaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kerja PNS pada Bagian Keuangan dan Perencanaan Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu administrasi publik, khususnya pada fokus manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja PNS pada Bagian Keuangan dan Perencanaan Sekretariat DPRD Provinsi Riau secara keseluruhan belum berjalan secara optimal, efektif, dan efisien. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

- \* Koordinasi kerja yang belum baik antar sesama pegawai dan dengan anggota DPRD.
- \* Kurangnya komitmen pimpinan dalam menerapkan penilaian kinerja pegawai berbasis kompetensi.

b) Efektivitas Kerja Pegawai dalam Pelayanan Pembuatan Paspor Secara Online di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sambas

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan belum efektifnya kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik pada masyarakat dalam mengurus paspor secara online di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sambas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penghambat efektivitas kerja pegawai dalam pelayanan pembuatan paspor secara online di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sambas.

Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu administrasi publik, khususnya pada fokus manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor penghambat efektivitas kerja pegawai, yaitu dilihat dari Karakteristik Organisasi pada Server pengaplikasian datanya masih sering error, Karakteristik Lingkungan, masih

banyaknya broker yang mengatasnamakan pegawai membuat pegawai kebingungan. Selain itu, peralatan penunjang kerja yang masih minim, kemudian Karakteristik Pekerja masih ada pegawai yang tidak menjaga kode etik dan perilaku saat melaksanakan pekerjaan.

c) Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Pandemi Covid-19 telah merubah dinamika ketenagakerjaan secara signifikan, dan Kabupaten Jembrana tidak terkecuali. Di tengah kondisi ekonomi yang sulit, perusahaan, termasuk PT. Bali Maya Permai, menghadapi tekanan untuk menjaga kelangsungan operasionalnya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi kebijakan yang sering kali diterapkan untuk menjaga keberlanjutan bisnis. Dalam situasi ini, peran pemerintah daerah menjadi krusial dalam mengelola dampak krisis ketenagakerjaan, melindungi hak pekerja, dan mencegah terjadinya PHK secara tidak adil.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efektivitas peran pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Jembrana, dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja selama masa pandemi Covid-19 di PT. Bali Maya Permai. Tujuan pertama adalah mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang telah diambil oleh pemerintah daerah dalam merespons krisis ketenagakerjaan. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari kebijakan-kebijakan tersebut terhadap tingkat PHK dan keberlanjutan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Untuk mencapai tujuan penelitian, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan pihak terkait, termasuk perwakilan pemerintah daerah, manajemen perusahaan, dan pekerja yang terdampak. Analisis dokumen akan dilakukan terhadap kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah daerah serta kebijakan internal perusahaan terkait ketenagakerjaan. Metode ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang efektivitas langkah-langkah pemerintah daerah dalam mencegah PHK.

Hasil penelitian ini mencakup analisis terperinci terkait keberhasilan atau kegagalan langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah daerah. Ini kemudian dapat menciptakan model yang dapat diadopsi oleh pemerintah daerah lainnya dalam mengelola krisis ketenagakerjaan selama pandemi. Selain itu, hasil penelitian ini akan memberikan wawasan tentang dampak nyata dari peran pemerintah daerah terhadap tingkat PHK di PT. Bali Maya Permai, dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan bisnis (Tirta, Budiarta, and Widiati 2022).

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Pengumpulan Data
1.	Siska Fitriani (2022)	Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Keuangan Dan Perencanaan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	Teori Yang Digunakan Adalah Teori Efektivitas Kerja Menurut Moehariono (2015)	Pendekatan studi kasus	Metode kualitatif	Wawancara dan studi Pustaka
2.	Saparudin (2019)	Efektivitas Kerja Pegawai dalam Pelayanan Pembuatan Paspornet Secara Online di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sambas	Teori Yang Digunakan Adalah Teori Richard M. Steers (1995:86) dalam bukunya Khaerul Umam (2012:351) tentang faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja	Pendekatan Eksploratif	Metode kualitatif	Wawancara, studi pustaka, dan observasi.
3.	Dewa Ketut Swanjaya Tirta, I Nyoman Putu Budiarta, Ida Ayu Putu Widiati (2022)	Efektivitas Kerja Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana	Teori Yang Digunakan Adalah Teori Admosoeparto 2016 tentang efektivitas kerja	Pendekatan kualitatif deskriptif	Metode studi kasus	Wawancara, studi pustaka, dan observasi.

Sumber : (Peneliti 2024)

Tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian terdahulu berbeda dengan pendekatannya dan objeknya berbeda. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dan tidak menjiplak atau melakukan plagiat dari karya orang lain.

1. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian dari peneliti yaitu adanya persamaan pada penggunaan metode Kualitatif. Memiliki focus penelitian yang sama yaitu terkait efektivitas kerja. Dan juga terdapat persamaan pada Teknik pengumpulan data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Siska Fitriani (2022) yaitu pada penggunaan teori yang ia pakai menggunakan teori dari Teori Efektivitas Kerja Menurut Moehariono (2015) sedangkan penelitian ini menggunakan teori Efektivitas Kerja menurut Makmur (2015:7-9) dan terdapat pula perbedaan pada lokasi penelitian.
2. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian dari peneliti yaitu adanya persamaan pada penggunaan metode kualitatif. Memiliki focus penelitian yang sama yaitu terkait efektivitas kerja. Dan juga terdapat persamaan pada Teknik pengumpulan data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Saparudin (2019) yaitu pada penggunaan teori yang ia pakai menggunakan Teori Richard M. Steers (1995:86) dalam bukunya Khaerul Umam (2012:351) tentang faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sedangkan penelitian ini menggunakan teori Efektivitas Kerja menurut

Makmur (2015:7-9) dan terdapat pula perbedaan pada lokasi penelitian.

3. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian dari peneliti yaitu adanya persamaan pada penggunaan metode kualitatif. Memiliki focus penelitian yang sama yaitu terkait efektivitas kerja. Dan juga terdapat persamaan pada Teknik pengumpulan data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Swanjaya Tirta (2022) yaitu pada penggunaan teori yang ia pakai menggunakan Teori Admosoeprpto 2016 tentang efektivitas kerja sedangkan penelitian ini menggunakan teori Efektivitas Kerja menurut Makmur (2015:7-9) dan terdapat pula perbedaan pada lokasi penelitian.

### **2.1.2 Ruang Lingkup Administrasi Publik**

#### **Pengertian Administrasi**

Administrasi sendiri didefinisikan atau dapat dijabarkan pemahaman dari administrasi secara sempit diartikan oleh **Silalahi (2016 : 5)** bahwa :

“Administrasi merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain. Administrasi dalam arti sempit lebih tepat disebut tata usaha (clerical work, office work).”

Sementara definisi atau pemahaman administrasi dalam arti luas diartikan oleh **Liang Gie (1980) dalam Silalahi (2016 : 9)** sebagai segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang ada di dalam sekelompok orang itu sendiri diartikan oleh **Prof. Dr. Benyamin Harits, M.S**

dalam bukunya “**Teori Organisasi**” (2005 : 57) sebagai sumber legitimasi yang membenarkan setiap kegiatan organisasi, dan tentunya eksistensi organisasi itu sendiri.

Menurut **Sondang P. Siagian** yang dikutip **Ulbert Silalahi (2013:9)** pengertian administrasi secara luas didefinisikan sebagai keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut **Stephen P. Robbins** yang dikutip **Ulbert Silalahi (2013:9)** *Administration is the universal process of efficiently getting activities completed with and through other people* (Administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dengan melalui orang lain).

Administrasi secara umum dapat dipahami sebagai proses menyeluruh yang melibatkan kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian serta pemahaman dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi sebagai alat dalam mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi yang di dalam nya terdiri dari suatu kegiatan kerjasama untuk umum baik itu secara individu atau kelompok yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama yang telah di sepati oleh semua anggota organisasi agar dalam suatu pencapaian tujuan tersebut akan mendapatkan kemudahan dalam koordinasi antara anggota organisasi menjadikan administrasi yang berhubungan dengan organisasi tersebut maju kearah pencapaian tujuan dalam suatu visi misi

yang telah di rencanakan maka dari itu faktor terpenting dalam administrasi adalah manusia sebab manusia sebagai sumber dalam berjalannya suatu administrasi. Jadi pada intinya tujuan dari administrasi adalah untuk kepentingan manusia sebagai sumber berjalannya administrasi yang sangat berhubungan dengan organisasi dalam perannannya.

### **Administrasi Publik**

Istilah "Administrasi Publik" berasal dari gabungan dua kata, yaitu "Administrasi" dan "Publik". "Administrasi" mengacu pada aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu melalui penggunaan organisasi dan manajemen. Sementara itu, "Publik" merujuk pada masyarakat umum yang bukan sektor privat, melibatkan interaksi antara pemerintah dan berbagai kelompok dalam masyarakat madani.

Menurut **George J. Gordon** yang dikutip oleh **Ikin Sodikin (2015:6)** mendefinisikan bahwa:

“administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh bada legislatif, eksekutif maupun peradilan”..

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan **Rosenblomn** dalam **Pasolong (2014:8)** menyatakan bahwa:

*"Public administration is the use of managerial, political, and legal theories and processes to fulfill legislative, executive, and judicial mandates for the provision of governmental regulatory and service function."* (Menunjukkan bahwa administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum

untuk memenuhi mandat pemerintah di bidang legislatif, eksekutif dan yudikatif, dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan).

Definisi Rosenbloom memberikan gambaran yang komprehensif tentang administrasi publik. Ini menunjukkan bahwa administrasi publik adalah bidang yang kompleks dan multidisiplin yang melibatkan teori, praktik, dan berbagai pemangku kepentingan.

Definisi Administrasi Publik dalam **Pasolong, Harbani (2011:7)** mengatakan bahwa:

"Administrasi Publik adalah proses di mana Sumber Daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik".

Dari definisi tersebut berartikan proses yang dinamis dan kompleks yang melibatkan pengelolaan sumber daya dan personel publik untuk mencapai tujuan kebijakan publik. Proses ini membutuhkan pengaturan dan koordinasi yang baik antar berbagai lembaga dan individu yang terlibat.

**Chandler & Plano dalam Pasolong (2012:55)**, berpendapat mengenai administrasi publik yaitu:

"Administrasi Publik merupakan Seni dan Ilmu yang ditujukan untuk mengatur "*Public Affairs*" dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi Publik sebagai disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan Masalah Publik melalui perbaikan-perbaikan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan".

Administrasi Publik merupakan disiplin ilmu yang dinamis dan kompleks yang memainkan peran penting dalam pemerintahan dan masyarakat. Dengan

menggabungkan seni dan ilmu, Administrasi Publik bertujuan untuk menyelesaikan masalah publik, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dan membangun bangsa yang lebih maju.

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa administrasi publik berhubungan dengan lembaga eksekutif, yudikatif, dan legislatif serta melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap orang atau sarana prasarana untuk mencapai tujuan publik kepada masyarakat.

### **2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Konflik**

Teori manajemen konflik menjadi landasan penting dalam memahami, menganalisis, dan mengelola konflik di lingkungan organisasi. Seiring dengan perkembangan dinamika organisasi, pendekatan dalam menangani konflik menjadi semakin kritis untuk memastikan kelangsungan keseimbangan antara kepentingan individu dan organisasi secara keseluruhan. **Wirawan (2020:125)** mengungkapkan bahwa manajemen konflik melibatkan upaya sadar untuk merancang dan menerapkan strategi yang meminimalkan dampak negatif konflik dan pada saat yang sama, memaksimalkan potensi positifnya.

Teori manajemen konflik mendasarkan diri pada pemahaman bahwa konflik merupakan bagian alamiah dari kehidupan organisasi dan dapat menghasilkan dampak positif jika dikelola dengan bijaksana. **Pondy (1967)** dalam **Ismail (2016:53)** mengemukakan bahwa konflik dapat memicu perubahan dan inovasi, dan manajemen konflik yang efektif dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas organisasi. Dalam konteks ini, teori

manajemen konflik memberikan pandangan bahwa tujuan bukanlah menghindari konflik, tetapi mengelolanya dengan cara yang memaksimalkan nilai tambah bagi organisasi.

Pendekatan manajemen konflik dapat dibedakan menjadi beberapa strategi, termasuk mediasi, arbitrase, dan negosiasi. **Wirawan (2020:199)** dalam bukunya **Konflik dan Manajemen Konflik** menegaskan bahwa :

“mediasi adalah suatu proses dimana pihak ketiga yang netral membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan. Sementara itu, arbitrase melibatkan penyelesaian sengketa oleh pihak ketiga yang independen dan memiliki keputusan yang mengikat. Terakhir, negosiasi adalah proses berunding untuk mencapai kesepakatan tanpa melibatkan pihak ketiga. Pemilihan strategi ini dapat bervariasi tergantung pada tingkat keparahan dan jenis konflik yang dihadapi organisasi.”

Dalam teori manajemen konflik, integrasi peran pemimpin organisasi sangat penting. Menurut **Ismail (2016:130)**, kepemimpinan yang efektif memainkan peran kunci dalam mendorong budaya organisasi yang mampu menangani konflik dengan baik. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan terbuka dan mendukung dialog terbuka dapat memberikan kontribusi positif terhadap manajemen konflik.

Teori manajemen konflik juga menyoroti bahwa tidak semua konflik bersifat negatif. **Rahim (2011:34)** mengidentifikasi konflik fungsional sebagai bentuk konflik yang dapat meningkatkan kinerja dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik yang bijaksana harus dapat membedakan antara konflik yang merugikan dan konflik yang dapat memberikan kontribusi positif.

Dalam konteks organisasi yang semakin kompleks dan dinamis, pemahaman terhadap teori manajemen konflik menjadi kunci untuk mencapai

keseimbangan yang optimal antara beragam kepentingan yang ada. Teori ini memberikan pandangan holistik dan memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan konflik dengan cara yang produktif dan berkelanjutan. Dengan menerapkan strategi manajemen konflik yang tepat, organisasi dapat mengarahkan energi konflik ke arah yang positif, memberikan nilai tambah, dan meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan mereka.

Menurut **Rahim (2011:48)**, Dalam teori manajemen konflik, terdapat beberapa dimensi yang membantu memahami dan mengelola konflik di dalam organisasi.

1. Sumber Konflik: Dimensi ini menyoroti asal mula konflik, baik itu berasal dari perbedaan kepentingan, nilai-nilai, atau ketidaksesuaian dalam komunikasi.
2. Tingkat Eskalasi: Konflik dapat berkembang dari tingkat rendah menjadi tingkat tinggi. Memahami tingkat eskalasi membantu manajer memilih strategi yang sesuai untuk menyelesaikan konflik.
3. Gaya Penanganan Konflik: Dimensi ini mencakup pendekatan atau strategi yang digunakan untuk menangani konflik, seperti kolaboratif, kompetitif, menghindari, akomodatif, dan kompromi.
4. Kemampuan Komunikasi: Manajemen konflik membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik untuk memahami dan merespon dengan efektif terhadap perbedaan pendapat.
5. Kejelasan Tujuan: Dimensi ini mencakup sejauh mana tujuan konflik diidentifikasi dan dipahami oleh pihak yang terlibat.

6. Hubungan Interpersonal: Konflik dapat mempengaruhi hubungan antar individu. Manajemen konflik yang efektif mempertimbangkan dampaknya pada hubungan interpersonal.
7. Pemberdayaan dan Partisipasi: Memberikan pihak yang terlibat peluang untuk berpartisipasi dalam penyelesaian konflik dan merasa diberdayakan dapat membantu mencapai solusi yang berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah pemahaman mendalam tentang sifat, asal, dan penyelesaian konflik di dalam konteks organisasi. Dalam teori ini, konflik dipandang sebagai suatu fenomena yang tak terhindarkan dan dapat menjadi bagian normal dari kehidupan organisasi. Pentingnya teori manajemen konflik terletak pada upaya pemahaman dan penanganan konflik dengan pendekatan yang konstruktif untuk mencapai solusi yang memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak terlibat.

#### **2.1.4 Ruang Lingkup Efektivitas**

##### **Konsep Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. 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. 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 manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan.

**Siswanto (2007:55)** dalam bukunya **Pengantar Manajemen** mengemukakan bahwa:

"Efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan. Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan di antara pelaksanaannya".

Efektivitas merupakan aspek penting dalam manajemen. Seorang manajer yang efektif adalah yang mampu memilih dan melaksanakan tugas yang tepat, mencapai tujuan organisasi, dan memimpin timnya dengan baik tanpa menciptakan tekanan atau ketegangan.

Kemudian **Steers (1980:1)** mengemukakan mengenai efektivitas sebagai berikut:

"Efektivitas memiliki asal dari kata efektif, yakni sebuah pekerjaan dinyatakan efektif apabila sebuah pekerjaan mampu menghasilkan satu unit output (keluaran). Sebuah pekerjaan dinyatakan efektif apabila sebuah pekerjaan bisa terselesaikan tepat pada waktu yang telah direncanakan. Pelayanan masyarakat dikatakan efektif Ketika masyarakat merasakan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang memuaskan, biaya murah, tepat, cepat dan singkat".

Definisi ini menekankan pada pencapaian output yang sesuai dengan tujuan, tepat waktu, dan memuaskan bagi masyarakat. Faktor-faktor seperti kemudahan, biaya, ketepatan, kecepatan, dan singkatnya prosedur pelayanan juga menjadi kunci dalam mencapai efektivitas.

Pada umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan **Sedarmayanti (2001:59)** dalam Bukunya yang berjudul **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** mengenai pengertian efektivitas yaitu:

"Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat".

Setiap organisasi atau lembaga tentunya dalam kegiatannya menginginkan tercapainya sebuah tujuan. Tujuan itu akan tercapai segala kegiatannya dengan efektif apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas tersebut. **Martani dan Lubis (1987:55)**, menyatakan bahwa: "efektivitas sebagai unsur

pokok aktivitas untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelumnya". Kutipan tersebut menyatakan bahwa efektivitas adalah kunci dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu aktivitas.

### **Efektivitas Kerja**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai nilai efektif, yang dapat diartikan sebagai kegiatan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan, dan dapat dikatakan juga bahwa efektivitas merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dari menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. Jadi pengertian efektivitas adalah pengaruh yang ditimbulkan atau disebabkan oleh adanya suatu kegiatan tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan yang dicapai dalam setiap tindakan yang dilakukan. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaannya dari tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi.

Selanjutnya berbagai pandangan yang utama ini akan membantu peneliti memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi efektivitas kerja.

Efektivitas kerja menurut **Siagian (2018:20)**, menjelaskan bahwa:

“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sasaran, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.”

Berarti efektivitas sebagai orientasi kerja menyoroti 4 (empat) hal, yaitu:

1. Sumber daya, dana, sasaran dan prasarana yang dapat digunakan, di tentukan dan diatasi.
2. Jumlah dan mutu jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan.
3. Batas waktu untuk menghasilkan jasa tersebut telah ditentukan.
4. Tata cara yang ditempuh untuk menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan.

Pada dasarnya efektivitas itu adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara tepat waktu dan tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan lebih lanjut efektivitas menurut **Sedarmayanti (2009:59)**, mengemukakan bahwa:

“Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.”

Berdasarkan pengertian diatas efektivitas merupakan hasil kerja yang di jalankan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dicapai sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Sedangkan efektivitas kerja menurut **Tangkilisan (2005:139)** menjelaskan bahwa:

Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada.

Dari definisi diatas maka efektivitas kerja adalah bagaimana cara para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya, masing-masing dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, serta sejauh mana hasil pekerjaan tercapai sesuai dengan yang ditargetkan.

Selanjutnya pengertian Efektivitas menurut **Makmur (2015:6)**, mengemukakan bahwa: “Efektivitas adalah ketepatan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai”.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan.

### **Ukuran Efektivitas Kerja**

Setelah mengemukakan pengertian-pengertian efektivitas kerja menurut para ahli diatas, peneliti akan membahas lebih lanjut ukuran-ukuran untuk mengukur efektivitas kerja menurut **Makmur (2015:7-9)** yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu
2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan
3. Ketepatan Biaya.

Adapun uraian ukuran-ukuran yang dapat mengukur efektivitas kerja yaitu:

### **1. Ketepatan Waktu:**

Ketepatan waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan atau keadaan berada atau berlangsung. Waktu merupakan sesuatu hal yang sangat berharga, mungkin waktu dapat disetarakan dengan uang. Adapun efektivitas sangat berhubungan sekali dengan waktu. Proses pencapaian kerja yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seorang membutuhkan waktu didalam menyelesaikan tugasnya. Karena baik tidaknya pekerjaan sangat bergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan. Apakah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau malah melebihinya. Semakin cepat hasil kerja yang didapatkan maka semakin efektif pekerjaan yang dihasilkan. Ketepatan waktu bisa juga terlihat dari kedisiplinan para pegawai saat mentaati aturan jam kerja yang berlaku. Dengan demikian indikator waktu ini hal yang sangat utama didalam mencapai efektivitas kerja.

### **2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan:**

Ketepatan sasaran berorientasi pada hasil pekerjaan, hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dari proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Didalam efektivitas kerja hasil ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu baik dilihat dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang sebelumnya telah direncanakan dan berhubungan juga dengan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Sehingga hasil pekerjaan sama dengan yang diharapkan atau

disebut efektif dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang.

### **3. Ketepatan Biaya:**

Biaya merupakan suatu sumber daya yang dapat memperlancar, memajukan dan mengembangkan organisasi. Dana didalam suatu organisasi merupakan sumber yang sangat mendukung didalam hal penganggaran atau pendanaan. Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya yang mengakibatkan terjadinya kasus korupsi. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan didalam suatu organisasi diharapkan dilakukan perincian agar di ketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Demikian jika suatu organisasi ingin bertahan sekaligus meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang selain memikirkan masalah efisien dan efektif, ada kalanya faktor produktivitas harus pula dipertimbangkan dengan sungguh-sungguh. Maksud produktivitas disini adalah kemampuan memperoleh dan memanfaatkan sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang efektif.

## **2.2 Kerangka Berpikir**

Dalam menilai efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker) Kabupaten Cianjur, dimensi penentuan batas waktu menjadi patokan utama. Konsep efektivitas kerja, sebagaimana dijelaskan oleh **Makmur (2015:7-9)**, mencakup Ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan, dan ketepatan biaya. Dalam konteks Disnaker Cianjur, efektivitas kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, yang diadaptasi dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian, seperti berikut:

### **1. Ketepatan Waktu:**

Ketepatan waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan atau keadaan berada atau berlangsung. Waktu merupakan sesuatu hal yang sangat berharga, mungkin waktu dapat disetarakan dengan uang. Adapun efektivitas sangat berhubungan sekali dengan waktu. Proses pencapaian kerja yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seorang membutuhkan waktu didalam menyelesaikan tugasnya. Karena baik tidaknya pekerjaan sangat bergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan. Apakah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau malah melebihinya. Semakin cepat hasil kerja yang didapatkan maka semakin efektif pekerjaan yang dihasilkan. Ketepatan waktu bisa juga terlihat dari kedisiplinan para pegawai saat mentaati aturan jam kerja yang berlaku. Dengan demikian indikator waktu ini hal yang sangat utama didalam mencapai efektivitas kerja.

## **2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan:**

Ketepatan sasaran berorientasi pada hasil pekerjaan, hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dari proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Didalam efektivitas kerja hasil ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu baik dilihat dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang sebelumnya telah direncanakan dan berhubungan juga dengan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Sehingga hasil pekerjaan sama dengan yang diharapkan atau disebut efektif dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang.

## **3. Ketepatan Biaya:**

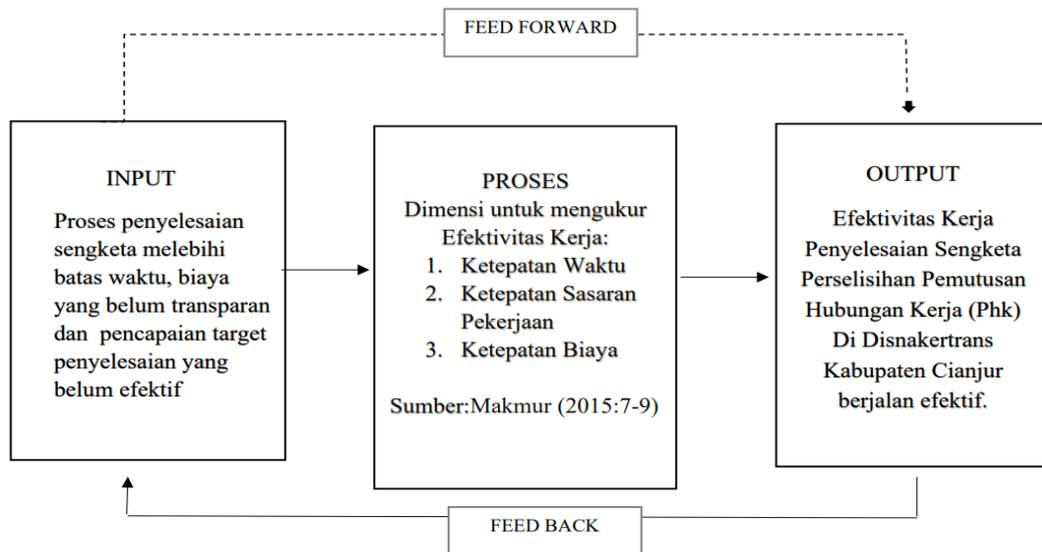
Biaya merupakan suatu sumber daya yang dapat memperlancar, memajukan dan mengembangkan organisasi. Dana didalam suatu organisasi merupakan sumber yang sangat mendukung didalam hal penganggaran atau pendanaan. Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya yang mengakibatkan terjadinya kasus korupsi. Setiap pengeluaran biaya yang dilakukan didalam suatu organisasi diharapkan dilakukan perincian agar di ketahui berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Penekanan pada ketiga dimensi tersebut akan membantu mengevaluasi efektivitas kerja di Disnakertrans Kabupaten Cianjur. Implementasi konsep ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, memastikan penyelesaian tugas dengan baik, mengoptimalkan hasil kerja, dan meminimalkan ketidaksesuaian

biaya dengan rencana. Dengan demikian, efektivitas kerja di Disnakertrans Cianjur dapat terukur dan dapat dioptimalkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berikut Peneliti menyampaikan melalui gambar kerangka berpikir berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Peneliti,2024

### 2.3 Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, peneliti merumuskan proposisi sebagai dugaan sementara dari penelitian fenomena yang terjadi di Disnakertrans Kabupaten Cianjur:

1. Efektivitas kerja penyelesaian sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Disnakertrans Kabupaten Cianjur belum sesuai dengan yang terencana agar bisa berjalan dengan apa yang diharapkan.

2. Dimensi yang dianalisis dalam Efektivitas kerja penyelesaian sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Disnakertrans Kabupaten Cianjur dinilai efektif jika memenuhi kriteria Tepat waktu, Tepat sasaran pekerjaan dan tepat biaya.