

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu menjadi sebuah tolak ukur dan acuan dalam melaksanakannya sehingga dapat memperkaya atau menambah wawasan tentang teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dan untuk menemukan perbandingan dan mencari pengetahuan baru untuk penelitian selanjutnya. Dapat digunakan 5 (lima) penelitian terdahulu sebagai referensi untuk menambah wawasan dan memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Pertama, *Journal of Information Technology and Computer Science* Volume 4, Nomor 2 (2019), dengan judul: “Penilaian Kinerja Karyawan Di Kantor RUPBASAN Kelas II Blitar Dengan Menggunakan Fuzzy Simple Additive Weighted”. Penulis Desma Syahputra, Fitri Maarisa, p-ISSN: 2541-3619, e-ISSN: 2541-6448. Sistem pendukung keputusan merupakan alat bantu yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan cara memperbaiki metode penilaian dari performance appraisal. Metode Fuzzy Simple Additive Weighting dipilih untuk melakukan penilaian dan perbandingan prestasi kerja karyawan RUPBASAN kelas II Blitar. Pada penelitian ini menggunakan metode perbandingan dengan penilaian kinerja secara manual dengan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode FSAW, penelitian ini diawali dengan cara observasi lalu membagikan kuisioner dan melakukan wawancara dengan seluruh satuan kerja RUPBASAN kelas II Blitar. Dengan adanya sistem pendukung dalam hal untuk mengambil keputusan tentang penilaian kinerja karyawan. Penilaian dengan menggunakan metode ini dengan cara mengumpulkan data-data secara manual lalu

nilai direkap, dan dilakukan penilaian dari setiap kinerja, sehingga menemukan nilai total dari tiap-tiap karyawan. Ditemukan perbedaan dengan menggunakan sistem penilaian kinerja secara manual dengan menggunakan sistem pendukung keputusan dari jumlah perbandingan yang dilakukan. Hal ini terjadi karena pada sistem manual nilai di dapat dari semua nilai di tiap-tiap kriteria sedangkan pada perhitungan menggunakan sistem pendukung, nilai di dibobtokan terlebih dahulu untuk setiap kriteria, dan dilakukan penilaian di tiap-tiap kriteria. Penilaian prestasi kinerja menggunakan parameter kualitas dan kuantitas kerja, ketaatan, Kerjasama, semangat kerja dan disiplin kerja menggunakan algoritma Fuzzy Simple Additive Weighting sudah berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan lebih cepat terlihat dibandingkan dengan menggunakan metode manual pada Rubasan Kelas II Blitar.

2. Jurnal Of Criminal, Volume 3, Nomor 1 (2022), dengan judul: "Pelaksanaan Lelang Terhadap Barang Rampasan". Penulis Ralia Fitria, Elizabeth Siregar, Erwin ISSN: 2721-8325. Pertama, Proses eksekusi terhadap barang rampasan yang dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Jambi diantaranya dilakukan dengan 3 tahap, yaitu pra lelang yaitu sebelum dijual lelang barang rampasan perlu mendapatkan izin. Kedua Pelaksanaan Lelang sebagaimana pelaksanaan lelang terhadap barang rampasan tersebut dapat dilaksanakan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta adanya Pasca Lelang sebagaimana harus dilakukan langkah penyeteroran dan laporan hasil lelang dan membuat risalah rapat. Dan kedua kendala yang sering terjadi dalam pelaksanaan lelang eksekusi Kejaksaan adalah pengeluaran surat izin lelang barang rampasan yang dilakukan oleh Kejaksaan Agung RI yang perlu pertimbangan. Penentuan harga limit barang rampasan yang perlu pendapat ahli atau instansi yang terkait dengan barang rampasan tersebut. Kondisi barang yang rusak. Dan sedikitnya peserta lelang yang menghadiri pelaksanaan lelang barang

rampasan. Upaya yang dapat dilakukan dalam menangani masalah lamanya waktu pengeluaran izin pelaksanaan lelang dan penentuan harga limit barang rampasan perlu adanya tindakan yang cepat dan tegas dari Kejaksaan Agung RI. Upaya menangani masalah kondisi barang rampasan yang kurang baik, upaya penanggulangannya adalah dengan dilakukannya perawatan yang rutin terhadap barang rampasan tersebut. Upaya masalah kondisi barang rampasan yang kurang baik. Maksudnya adalah apabila kondisi barang rampasan yang akan dilakukan lelang itu bagus dan menarik perhatian peserta lelang, maka yang diharapkan oleh panitia penyelenggara tercapai begitu juga sebaliknya apabila kondisi barang rampasan yang akan dilakukan pelelangan itu kurang baik maka secara tidak langsung minat peserta lelang terhadap pelaksanaan lelang terhadap barang rampasan tersebut kecil

3. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Volume 12, Nomor 2. (2018), dengan judul: “Optimalisasi Tata Kelola Benda Sitaan Negara Pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara”. Penulis, Ahmad Sanusi. Keberadaan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara (RUPBASAN) sebagai tempat penyimpanan barang bukti yang terkait dengan tindak pidana dalam proses peradilan pidana (criminal justice process) memiliki kedudukan sangat penting dalam sistem peradilan pidana. Istilah criminal justice system atau sistem peradilan pidana (SPP) kini telah menjadi suatu istilah yang menunjukkan mekanisme kerja dalam penanggulangan kejahatan dengan mempergunakan dasar pendekatan sistem. Tujuan sistem peradilan pidana dapat dirumuskan a) mencegah masyarakat menjadi korban kejahatan; b) menyelesaikan kasus kejahatan yang terjadi sehingga masyarakat puas bahwa keadilan telah ditegakan dan yang bersalah dipidana; c) mengusahakan agar mereka yang pernah melakukan kejahatan tidak mengulangi lagi kejahatannya.<sup>1</sup> Dalam praktek sistem peradilan pidana bukan saja tentang orang yang terkait dengan

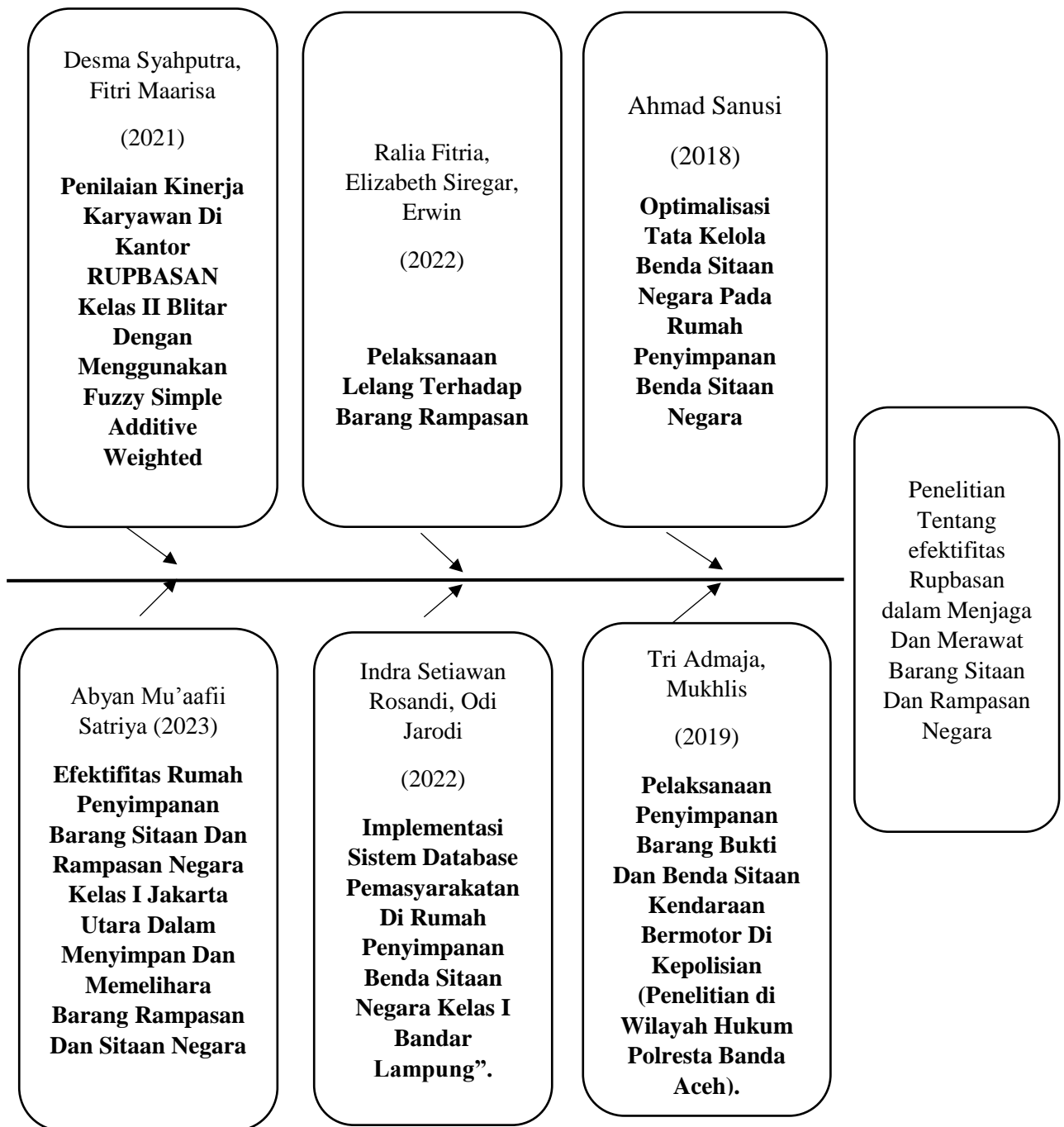
kejahatan akan tetapi tentang barang yang digunakan dan/atau hasil kejahatan, oleh karenanya menurut Mardjono Reksodiputro, fungsi dari suatu Undang-undang Hukum Acara Pidana adalah untuk membatasi kekuasaan negara dalam bertindak terhadap setiap warga masyarakat yang terlibat dalam proses peradilan pidana.<sup>2</sup> Dengan demikian keberadaan Rupbasan adalah sebagai upaya mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang yang di akibat dari tindakan penyidikan berupa penyitaan (*inbesilagneming*). Oleh karena itu secara eksplisit diatur dalam kitab undang-undang hukum acara pidana (KUHAP) Pasal 44 ayat (1) bahwa “benda sitaan disimpan dalam rumah penyimpanan benda sitaan Negara”. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 Tentang Pelaksanaan KUHAP, Pasal 30 ayat (1) Rupbasan dikelola oleh Departemen Kehakiman (sekarang Kementerian Hukum dan HAM-pen); kemudian ayat (2) tanggung jawab yuridis atas benda sitaan tersebut ada pada pejabat sesuai dengan tingkatan pemeriksaan; dan pada ayat (3) tanggung jawab secara fisik atas benda sitaan tersebut ada pada kepala Rupbasan.

4. Jurnal Pendidikan dan Konseling, Volume 4, Nomor 6 (2022), dengan judul: “Implementasi Sistem Database Pemasyarakatan Di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas I Bandar Lampung”. Penulis, Indra Setiawan Rosandi, Odi Jarodi ISSN: 2685-9351. Di Indonesia, mayoritas institusi pemerintahan menggunakan perkembangan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam Hal ini Kementrian Hukum dan Ham telah melakukan pembaharuan layanan informasi berbasis teknologi yang dilakukan pada setiap Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan di seluruh Indonesia. Layanan informasi tersebut ialah Sistem Database Pemasyarakatan (SDP). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Sistem Database Pemasyarakatan di Rupbasan Kelas I Bandar Lampung. Serta mengetahui hambatan yang dapat menghambat implementasi Sistem Database Pemasyarakatan di Rupbasan Kelas I Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya Implementasi Sistem Database Pemasarakatan di Rupbasan Kelas I Bandar Lampung sudah memiliki sarana dan prasarana terkait dengan kelengkapan penggunaan sistem database pemasarakatan. Rupbasan Kelas I Bandar Lampung dalam penggunaan Sistem Database Pemasarakatan sudah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun hal tersebut tidak sepenuhnya berjalan dengan maksimal atau belum sesuai dengan harapan, oleh karena itu perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaan Sistem Database Pemasarakatan. dalam Implementasi Sistem Database Pemasarakatan di Rupbasan Kelas I Bandar Lampung terdapat hambatan yaitu kurangnya Diklat atau Sosialisasi pelatihan yang diterima oleh Petugas Rupbasan. kemampuan operator dalam menggunakan Sistem Database Pemasarakatan, dibutuhkan Ruangan dingin Khusus Server agar PC server tidak cepat panas, ketidaksesuaian halaman dashboard dengan data yang sudah diinputkan oleh petugas operator SDP, dan perlu ada nya Standard Operating Procedure (SOP) dari pusat untuk pengambilan keputusan apabila terdapat kesulitan dalam pengisian data. Implementasi Sistem Database Pemasarakatan di Rupbasan Kelas I Bandar Lampung sudah memiliki sarana dan prasarana terkait dengan kelengkapan penggunaan sistem database pemasarakatan diantaranya adalah: Server, client, printer, scanner, dan barcode. Adapun fitur yang digunakan dalam Sistem Database Pemasarakatan ialah Fitur Penerimaan Dan Registrasi, Fitur Barang ,Fitur Jadwal Pengamanan , Fitur Penempatan , Fitur Pengeluaran, Fitur Pengembalian, Fitur Pemeliharaan, Fitur Laporan Bulanan, Fitur Manajemen Mutasi. Dengan fitur yang dimiliki maka Implementasi Sistem Database Pemasarakatan menjamin penyediaan data dan informasi pemasarakatan dengan cepat, akurat dan akuntabel sebagai

wujud peningkatan layanan informasi di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas I Bandar Lampung.

5. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Volume 3, Nomor 4 (2019), dengan judul: “Pelaksanaan Penyimpanan Barang Bukti Dan Benda Sitaan Kendaraan Bermotor Di Kepolisian (Penelitian di Wilayah Hukum Polresta Banda Aceh). Penulis, Tri Admaja, Mukhlis. ISSN: 2597-6893. Dalam melaksanakan perannya sebagai Hukum Acara, maka KUHAP mengatur adanya upaya paksa dalam penyidikan yaitu penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan dan pemeriksaan surat. Menurut Pasal 1 butir 16 “Penyitaan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mengambil alih dan atau menyimpan dibawah penguasaannya benda bergerak atau tidak bergerak, berwujud atau tidak berwujud untuk kepentingan pembuktian dalam penyidikan, penuntutan, dan peradilan. Kendala yang dihadapi Satuan Tahanan dan Barang bukti yakni belum adanya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, sehingga banyak barang bukti yang tidak bisa dikelola dengan baik dan hanya dibiarkan saja, kurangnya dukungan pemerintah dan tidak adanya anggaran khusus bagi Sat Tahti untuk melakukan pengelolaan barang bukti, jadi terkesan apa adanya saja, sosialisasi tentang aturan pengelolaan barang bukti tidak berjalan secara maksimal. Upaya yang dapat dilakukan yaitu, melakukan kordinasi dengan instansi dan aparat penegak hukum lain seperti RUPBASAN dan KEJAKSAAN terkait penyimpanan barang bukti atau benda sitaan dan melakukan pendekatan kepada masyarakat untuk menumbuhkan rasa kepercayaan kepada aparat penegak hukum dan melakukan sosialisasi dilingkungan kepolisian terkait tentang pelaksanaan PERKAP NO 10 TAHUN 2010.



**Gambar 2. 1 Diagram Fishbond**

Sumber: diolah peneliti 2023

Penelitian-penelitian tersebut masing-masing memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Dibandingkan dengan 5 penelitian

terdahulu yang mengkaji tentang penyimpanan barang sitaan dari kajian kebijakan, kinerja pegawai, serta perlakuan terhadap barang sitaan dan proses lelang terhadap basan dan baran. Sedangkan Pembaruan dalam penelitian dibandingkan kelima peneliti terdahulu penelitian ini berfokus pada efektifitas Rupbasan kelas I Jakarta Utara dalam menjaga dan merawat barang sitaan dan rampasan negara.

## **1.2 Kajian Teori**

### **1.1.1 Pengertian Efektivitas**

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Soekanto (2006:25) mengemukakan bahwa efektivitas berasal dari kata *effectivies* yang berarti taraf sampai atau sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuan. Selanjutnya, menurut Handayani (2006: 16) bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, Commission dalam Mahsun (2006:180) menyatakan bahwa efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Kemudian, Peter Drueker dalam Handoko (2001:7) mengemukakan efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*).

Mahsun (2006:182) menjelaskan bahwa efektivitas (*hasil guna*) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kebijakan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*). Dunn (2000:429) menerangkan bahwa efektivitas (*effectiveness*) berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (*akibat*) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas, yang secara dekat berhubungan dengan



rasionalitas telaris, selalu diukur dari unit produksi atau layanan atau nilai moneterinya.

Sedangkan menurut Sutarto (2007:95), mengatakan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil sesuai dengan yang dikehendaki. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan efektivitas adalah derajat pencapaian tujuan organisasi dari sejumlah aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat efektivitas organisasi menunjuk pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat sumber-sumber yang ada. Selanjutnya menurut Georgopualos dan Tannebaum dalam Tangkilisan (2005:139) adalah “Efektivitas organisasi adalah tingkat sejauhmana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya”.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif perlu adanya harmonisasi kemampuan sumberdaya dengan menggunakan sarana yang lain sehingga sasaran yang akan dicapai menjadi jelas. Pencapaian sasaran tersebut dapat dikatakan efektif apabila adanya keharmonisan.

### **1.1.2 Organisasi**

Organisasi tidak dapat dilepaskan dari administrasi publik, karena organisasi prinsipnya bersisi sekelompok orang yang menjalankan kegiatan administrasi. Organisasi adalah suatu sistem yang di koordinasikan secara sadar dari aktivitas 2 orang atau lebih (Keitner dan Kinicki, 2005:5). Menurut Farland dalam Indrawijaya (2010:9) Organisasi didefinisikan sebagai suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya tercapainya suatu tujuan

Menurut Dimock dalam Indrawijaya (2010:9), mendefinisikan organisasi sebagai “*Organization is the systematic to achive a given purpose*” yang diartikan bahwa organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/keterkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenanga, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan

Menurut Winardi, (2015:56) Suatu organisasi dapat kita anggap sebagai sebuah kesatuan yang terdiri dari sejumlah komponen yang berinterelasi, dimana perimbangan serta koordinasi merupakan kunci-kunci bagi upaya memaksimalkan kinerja serta mengoptimasi efisiensi secara keseluruhan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa organisasi adalah sarana atau wadah suatu kelompok yang melakukan kerja sama atau kegiatan untuk mencapai tujuan yang di tetapkan secara sistematis dan terencana. Dalam kegiatan itu setiap orang yang ada di kelompok harus jelas tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya.

### **1.1.3 Efektivitas Organisasi**

Istilah organisasi (*organization*) mempunyai dua pengertian umum, yaitu: pertama, organisasi berarti sebuah lembaga atau kelompok fungsional; dan kedua, pengertian yang merujuk pada proses pengorganisasian (*organizing*) atau penyusunan organisasi yaitu cara bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efisien (Stoner dan Wankel, 1986). Sembiring (2012) menjelaskan bahwa istilah organisasi (*organization*) berasal dari kata Yunani “organon” yang berarti alat atau instrumen.

Daft (2010:13) menjelaskan Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Ada beberapa pendekatan yang paling sering digunakan dalam pengukuran efektivitas organisasi salah satunya melalui pendekatan sasaran (*goal approach*). Yang dimaksud dengan sasaran (*goal*) organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Sasaran dapat diartikan sebagai tujuan organisasi, baik tujuan jangka panjang

ataupun jangka pendek, juga mencakup sasaran dari keseluruhan ataupun suatu bagian tertentu dari suatu organisasi. Pendekatan sasaran mengemukakan bahwa efektivitas organisasi diukur atau dinilai berdasarkan pencapaian atau hasil akhir.

Oleh karena itu, dalam mengukur efektivitas organisasi akan dilihat sejauh mana atau seberapa besar kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, kemampuan organisasi dalam mengambil pelajaran, baik dari kegagalan maupun keberhasilan, dan kapasitas organisasi itu untuk mengatur perubahan-perubahan yang terjadi. Maka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif perlu adanya harmonisasi kemampuan sumber daya dengan menggunakan sarana yang lain sehingga sasaran yang akan dicapai menjadi jelas. Pencapaian sasaran tersebut dapat dikatakan efektif apabila adanya keharmonisan.

#### **1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi**

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan organisasi adalah memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Struktur dapat mempengaruhi efektivitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi. Struktur yang baik adalah struktur yang kaya akan fungsi dan sederhana. Selanjutnya, tanpa ada dukungan dan partisipasi serta sistem nilai yang ada maka akan sulit untuk mewujudkan organisasi yang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, yang dikemukakan oleh Steers (2005:210) sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.

Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sunyoto & Burhanudin, 2011) cara menilai efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan empat cara, yaitu

pencapaian program, akuisisi sumberdaya, proses internal dan kepuasan konstituensi. Yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pencapaian Program, suatu organisasi dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil atau out put dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Akuisisi Sumberdaya, suatu organisasi dianggap efektif apabila organisasi tersebut dapat diperoleh input atau faktor-faktor produksi yang dibutuhkan, seperti bahan baku, modal, keahlian teknis, dan manajerial.
3. Proses Internal, suatu organisasi dianggap efektif apabila memiliki sistem yang sehat. Suatu organisasi memiliki sistem yang sehat jika informasi mengalir dengan lancar, serta adanya komitmen, kepercayaan, loyalitas dan kepuasan karyawan.
4. Startegi atau Strategic Constituency, suatu organisasi dianggap efektif apabila adanya kepuasan pihak-pihak yang berkepentingan. Konstitunsi strategi adalah sekelompok individu yang memiliki andil dalam organisasi, seperti penyedia sumberdaya, pengguna produk, produsen output organisasi, kelompok-kelompok yang kerjasamanya penting untuk kelangsungan hidup organisasi, dan mereka yang hidupnya dipengaruhi oleh organisasi

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Organisasi terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan. Kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus menerus. Suatu perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka tujuan yang ingin

dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

### 1.1.5 Alat Ukur Efektivitas Organisasi

Menurut Gibson (2004:32) disebutkan bahwa indikator untuk mengukur efektivitas organisasi adalah:

1. **Produksi (*Production*)** Produksi menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan. Dalam konsep ini tidak termasuk setiap pertimbangan tentang efisiensi. Ukuran tentang produksi meliputi laba, penjualan, bagian pasar (market share), dokumen yang diproses, pelanggan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi.
2. **Efisiensi (*Efficiency*)** Efisiensi merupakan kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi merupakan perbandingan (rasio) antara output dan input. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.
3. **Kepuasan (*Satisfaction*)** Kepuasan merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggota-anggota perusahaan tersebut. Ukuran dari kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan dan sebagainya.
4. **Adaptasi (*Adaptiveness*)** Kemampuan adaptasi merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan para pelanggan, kualitas produk, dan

sebagainya serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan, dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

5. Perkembangan (*Development*) Organisasi harus menginventasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk hidup terus (*survive*) dalam jangka panjang. Usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan bagi tenaga manajemen dan non manajemen, tetapi sekarang ini pengembangan organisasi untuk berkembang banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologis dan sosiologis

Menurut Martani dan Lubis (2007:55) Pendekatan Pengukuran Efektivitas Organisasi dapat diukur dengan indikator:

1. Efisiensi, efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya dan waktu untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.
2. Daya Tanggap Petugas Keinginan untuk melayani masyarakat secara tepat dengan tidak mengulur-ulur waktu. Saat pengguna layanan membutuhkan pelayanan, maka penyedia layanan segera memberikan pelayanan tanpa harus menunggu lama.
3. Sarana dan Prasarana Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.
4. Semangat Kerjasama dan Loyalitas Kelompok Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

5. Hubungan antara Pimpinan dan Bawahan Hubungan antara pimpinan dan pegawai berpengaruh untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lancar.

Dari beberapa pendapat ahli yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/ kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal. Untuk mengukur efektivitas bukanlah suatu hal yang sederhana, karena efektivitas memiliki berbagai sudut pandang. Hal ini tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

### **1.1.6 Pendekatan Efektivitas Organisasi**

Menurut Martani dan Lubis (2007:55), ada tiga pendekatan dalam mengukur efektivitas organisasi, yaitu:

1. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas 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 (output) yang sesuai dengan rencana.

Steers mengemukakan bahwa efektivitas bersifat abstrak, oleh karena itu hendaknya efektivitas tidak dipandang sebagai keadaan akhir akan tetapi merupakan proses yang berkesinambungan dan perlu dipahami bahwa



komponen dalam suatu program saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana berbagai komponen ini memperbesar kemungkinan berhasilnya program. Gibson (2004:38) mengungkapkan ada tiga pendekatan mengenai efektivitas organisasi yaitu:

1. Pendekatan Tujuan. Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktek manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.
2. Pendekatan Teori Sistem. Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses pengeluaran dan beradaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Teori sistem dapat disimpulkan:
  - 1) Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses keluaran, bukan keluaran yang sederhana
  - 2) Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasai itu berada. Jadi efektivitas organisasi adalah konsep dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen.

- 3) Tugas manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antara komponen dan bagiannya
3. Pendekatan *Multiple Constituency*. Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi

Robbins (2004:54) mengungkapkan juga mengenai pendekatan dalam efektivitas organisasi:

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*). Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) daripada caranya (*means*). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan dan lain sebagainya. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan Manajemen By Objectives (MBO) yaitu falsafah manajemen yang menilai keefektifan organisasi dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pendekatan sistem. Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

3. Pendekatan konstituensi-strategis. Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu di dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.
4. Pendekatan nilai-nilai bersaing. Pendekatan ini mencoba mempersatukan ke tiga pendekatan diatas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada.

Dari pendapat ahli diatas efektivitas adalah suatu konsep yang dapat dipakai sebagai sarana untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi.

### 1.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir memberikan gambaran sebuah alur pemikiran untuk kelanjutan dari sebuah kajian teori guna memberikan penjelasan pada pembaca berdasarkan judul tersebut. Kerangka berfikir dalam penelitian ini mengenai Efektivitas Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Dan Rampasan Negara Kelas I Jakarta Utara Dalam Menyimpan Dan Memelihara Barang Rampasan Dan Sitaan Negara.

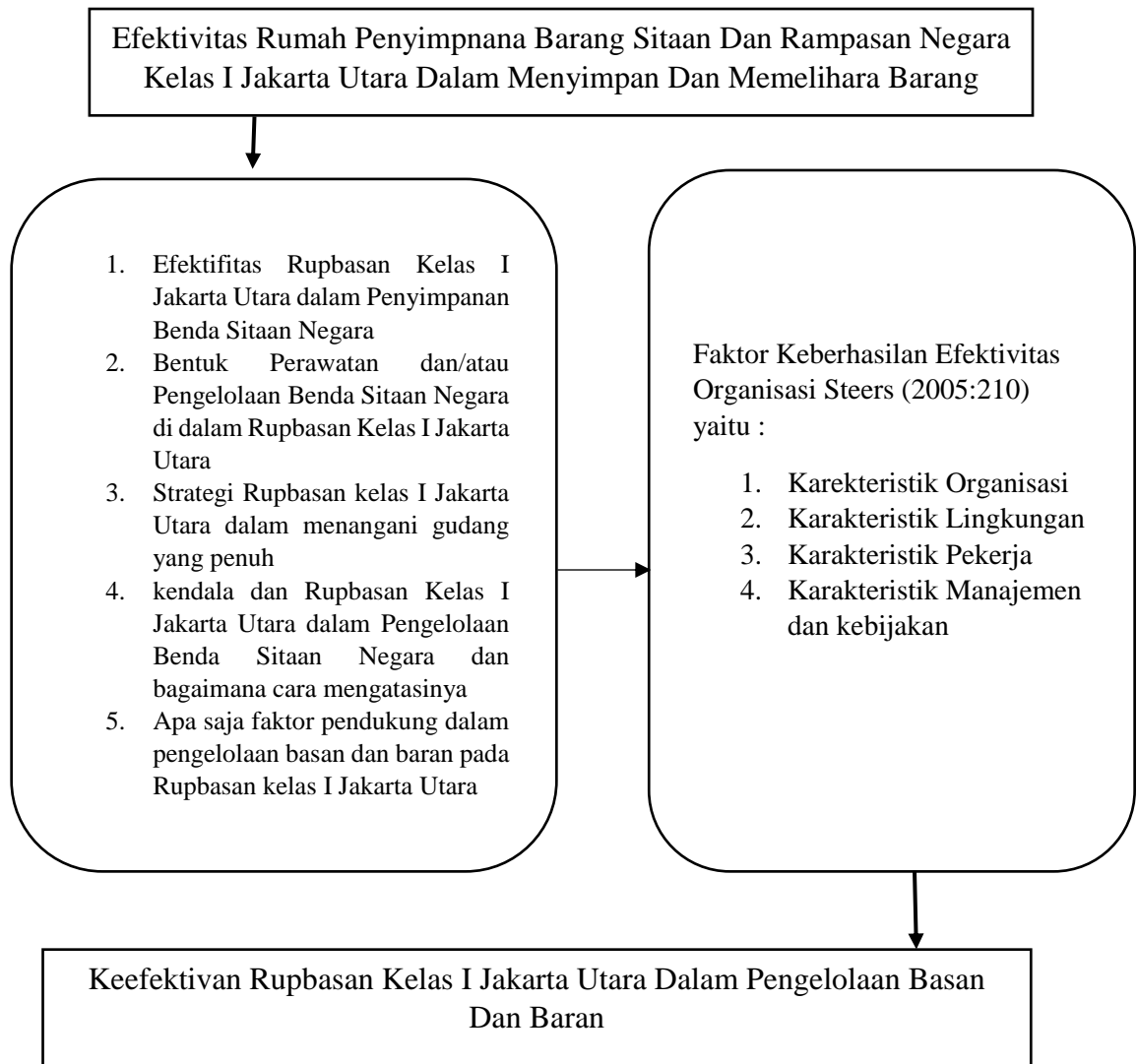
Dalam penelitian ini, menggunakan teori dari Steers (2005: 210) berfokus pada tingkat Efektivitas Rupbasan Kelas I Jakarta Utara dalam Pengelolaan barang sitaan dan rampasan negara:

1. Karakteristik Organisasi, karakteristik ini merupakan hubungan yang sifatnya reaktif tetap. Pada indikator ini hubungan yang bersifat tetap seperti susunan organisasi, penempatan pegawai, perawatan yang diberikan Rupbasan pada basan dan baran yang disimpan di gudang gudang milik Rupbasan Kelas I Jakarta Utara
2. Karakteristik Lingkungan, karakteristik ini memiliki dua aspek di dalamnya. Yang pertama lingkungan *eksternal* yang berada diluar batas organisasi namun sangat berpengaruh kepada organisasi,

terutama di bidang pembuat keputusan dan pengambilan Tindakan. Aspek kedua yang ada pada karakteristik lingkungan yaitu faktor *internal* yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan secara keseluruhan dalam lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi. Indikator ini menjelaskan tentang sarana dan prasarana apakah sudah terpenuhi atau tidak terpenuhi dan mengetahui lebih dalam tantangan dan hambatan dalam menjaga dan memelihara basan dan baran pada gudang Rupbasan Kelas I Jakarta utara

3. Karakteristik Pekerja, merupakan karakteristik yang paling berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Pada indikator ini untuk mengetahui adakah pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada pegawai/staff Rupbasan Kelas I Jakarta Utara untuk melakukan perawatan dan penjagaan basan dan baran, adakah *rolling* pegawai, adakah ketidaksesuaian kerja dan tupoksi terhadap pegawai, serta kualitas (SDM) Rupbasan Kelas I Jakarta Utara dalam merawat basan dan baran
4. Karakteristik Manajemen dan kebijakan, karakteristik ini merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dibuat untuk mengkondisikan semua hal yang ada dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Menjelaskan bagaimana kerja sama dan koordinasi Rupbasan Kelas I Jakarta utara dengan sesama pegawai, unit-unit, stakeholders dalam merawat dan menjaga basan dan baran, komunikasi yang dilakukan, prosedur administrasi basan dan baran

Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Steers (2005:210)



**Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir**

Sumber: diolah peneliti tahun 2023