

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang di jadikan acuan adalah terkait dengan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan juga jurnal-jurnal yang ada di internet.

Penelitian pertama, dengan judul Analisis Efektivitas pelayanan publik pada Rumah sakit Aloe Saboe Provinsi Gorontalo, oleh Ruslan botutihe, 2017 (jurnal Ilmu Administrasi. Volume 6 nomor 1 2017. E-ISSN : 2581-2584) Rumah sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo sebagai salah Rumah Sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan pada masyarakat dapat di gunakan masih belum memadai dan saat ini di anggap belum mampu memberikan pelayanan kesehatan yang dipakai yaitu kepemimpinan, motivasi, sarana dan prasarana (rivai 2002). Metode penelitian kuantitatif dengan statistic deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) pendapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit aloe saboe provinsi gorontalo;(2) terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit aloe saboe di kota gorontalo; (3) terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit aloe saboe di kota gorontalo; (4) terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, sarana dan prasarana secara bersama-sama terhadap efektivitas terhadap pelayanan kesehatan pada rumah sakit aloe saboe di kota gorontalo.

Penelitian kedua oleh Ikbar dan Mustakim (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Pengelolaan Aset Tetap Pemerintah Daerah Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016”. Mengemukakan bahwa tujuan penelitian ini untuk menganalisis pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah/Aset Tetap Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto dan kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah/Aset Tetap sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif- kualitatif. Data diperoleh dengan observasi, wawancara, Studi Pustaka, dokumentasi, dan internet searching. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan Aset Tetap/Barang Milik Daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto secara keseluruhan telah dilakukan dengan maksimal dan sesuai dengan Siklus Pengelolaan Barang Milik Daerah sebagaimana yang diatur dalam Permendagri No. 19 Tahun 2016. Walaupun belum semua terlaksana dengan maksimal seperti keterlambatan penyampaian laporan pada tingkat pengguna barang (SKPD), Pemanfaatan Barang Milik Daerah hanya sebatas pada pemanfaatan pinjam pakai, pengamanan yang belum maksimal Faktor penghambat dalam pelaksanaan Siklus Pengelolaan Barang Milik Daerah Adalah Faktor SDM, Komitmen Pemimpin, Dan Faktor Penilaian aset tetap

Penelitian ketiga, dengan judul efektivitas pengamanan aset dalam mewujudkan akuntabilitas pemerintah kota Surabaya. 2014. (Jurnal Ilmu Administrasi volume 2 nomor 1. 2014. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan efektivitas pengamanan dalam mewujudkan akuntabilitas di Pemerintah Kota Surabaya dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menunjang dan menghambat keefektifan pengamanan asetnya. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif suatu program/ kegiatan maupun organ-

isasi, Peneliti menggunakan metode kualitatif karena metode ini menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dan informan. Penelitian tipe deskriptif merupakan penelitian yang mencoba untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang situasi, permasalahan, fenomena, layanan atau program.

Penelitian ketempat, dengan judul analisis efektivitas organisasi dinas perikanan dan kelautan Kabupaten Batang oleh Andri joko purnomo. 2006. (Dialogue: Jurnal Ilmud Adminitrasi dan Kebijakan public. Volume 3 nomor 1. 2006. ISSN: 2584-1355). Pemasalahan dalam penelitian ini yaitu rendahnya implementasi efektivitas organisasi organisasi dinas perikanan dan kelautan Kabupaten Batang. Identifikasi awalnya adalah karena tidak tercapainya penerimaan retribusi daerah sector perikanan dan kelautan yakni rata-rata 65,68% sepanjang tahun 2001-2005. Secara teori secara teori, efektivitas organisasi di tentukan oleh faktor-faktor antara lain: motivasi pegawai, kepemimpinan, dan disiplin pegawai, (Robbins, 2001). Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini secara teoritis maupun secara empiris ketiga variabel independen yakni: motivasi pegawai, kepemimpinan, dan disiplin pegawai, merupakan faktor penentu efektivitas organisasi dinas perikanan dan kelautan Kabupaten Batang.

Penelitian kelima, dengan judul Efektivitas Penyelenggaraan E-government Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang. Disusun oleh Raharwindy Kharisma Sudrajat, Endah Setyowati dan Sukanto. 2015. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Volume 3, Nomor. 12. E-ISSN 2503-3876). Penelitian ini berawal dari *Traditional government* yang identik dengan antrian yang panjang dan juga *mal administration* sehingga menuntut adanya transformasi birokrasi pemerintahan untuk mengembangkan *electronic government*. Meskipun pemerintah selalu mengembangkan program baru untuk memperbaiki pelayanan, tetap selalu ada permasalahan yang terjadi dalam lingkup internal maupun dari masyarakat. Untuk ukuran efektivitas pada penelitian ini meliputi 1) input, 2) proses produksi, 3) output, dan 4) produktifitas (Sedamaryanti, 2009 : 60). Metode penelitian jenis penelitian deskriptif dengan pen-

dekatan kualitatif. Dengan hasil penelitian penyelenggaraan *e-Government* pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang sudah cukup efektif bila mana tujuan dari di selenggarakannya *e-Government* disesuaikan dengan tujuan *e-Government* nasional Inpres No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Faktor penghambat yaitu penyelenggaraan perizinan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang masih semi konvensional, belum ada ketetapan hukum berkaitan dengan *e-Government* di Kota Malang dan masih kurang lengkapnya infrastruktur yang menunjang dan gratis untuk masyarakat dalam menyelenggarakannya *e-Government* pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang.

Penelitian keenam, berjudul Model Efektivitas Organisasi Pemerintah Desa. Disusun oleh M. Irwan Tahir. 2017. (Sosiohumaniora, Volume 19 No. 3 2017. e-ISSN 2443-1363). Latarbelakang penelitian ini dimana pencapaian tujuan Pemerintah Desa dalam penyelenggaraan pelayanan administrative belum efektif ditandai dengan adanya gejala kekurangan masyarakat atas pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh Pemerintah Desa. Alat untuk mengukur efektivitas menggunakan indicator kepemimpinan, kewenangan, struktur organisasi, sumberdaya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana, tatalaksana serta budaya organisasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan supradesa, pembinaan dan pengawasan, serta partisipasi masyarakat. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan administratif belum tercapai dapat dilihat dari aspek kewenangan pengaturan dan pengurusan. Belum tercapainya tujuan tersebut berkaitan dengan beberapa faktor antara lain kepemimpinan, kewenangan, struktur organisasi, sumberdaya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana, tatalaksana serta budaya organisasi sebagai faktor internal, dan kebijakan supradesa, pembinaan dan pengawasan, serta partisipasi masyarakat sebagai faktor eksternal.

Penelitian ketujuh, berjudul The Effect of Effective Corporate Governance Structure in Improving Investors Confidence in the Public Financial Information.

Disusun oleh Dr. Nabil Alnaser, Dr. Osama Samih Shaban, dan Dr. Ziad Al-Zubi. 2014. (*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Volume 4, Number 1. ISSN : 2222-6990). Tujuan penelitian ini tata kelola perusahaan yang efektif meningkatkan investor kepercayaan diri, memastikan akuntabilitas perusahaan, meningkatkan keandalan dan kualitas public informasi keuangan, dan meningkatkan integritas dan efisiensi pasar modal. Pembelajaran telah meliputi 10 perusahaan public di Yordania. Aturan tata kelola yang dirancang dengan baik harus focus pada penerapan nilai-nilai keadilan, transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan. Metode penelitian secara kuantitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan tata kelola di perusahaan public Yordania efektif karena mematuhi negara dan undang-undang federal, mematuhi standar daftar, dan menerapkan praktik terbaik disarankan oleh aktivis investor dan organisasi professional. Juga studi direkomendasikan untuk mempertahankan tingkat kepercayaan investor saat ini dan untuk bekerja mengembangkan hukum kerangka kerja untuk tata kelola perusahaan.

Penelitian kedelapan Purnomo, Warell dan Sulandari (2006) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang". Pada bagian pendahuluan penulis menyebutkan bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir, tingkat pencapaian penerimaan retribusi daerah sektor perikanan dan kelautan secara komulatif baru 65,68% dari target yang telah ditetapkan. Realisasi penerimaan jauh dari target yang telah ditetapkan atau masih rendah. Belum tercapainya penerimaan retribusi daerah sektor perikanan dan kelautan di atas, diasumsikan sebagai rendahnya implementasi efektivitas organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang, yang merupakan indikator awal rendahnya implementasi efektivitas organisasi. Peneliti membangun teori bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi pegawai, kepemimpinan dan disiplin pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Pada hasil penelitiannya, motivasi pegawai mempunyai kecenderungan hub-

ungan dan pengaruh positif terhadap efektivitas, artinya efektivitas tinggi diikuti oleh motivasi pegawai yang tinggi pula, yaitu (47,1%). Kepemimpinan mempunyai kecenderungan hubungan dan pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi, artinya efektivitas organisasi tinggi dengan diikuti oleh kepemimpinan yang tinggi pula, yaitu (75,0%). Disiplin pegawai mempunyai kecenderungan hubungan dan pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi artinya efektivitas organisasi tinggi dengan diikuti oleh disiplin pegawai yang tinggi pula, yaitu: (62,5%). Uji keselarasan antara variabel motivasi pegawai, kepemimpinan, dan disiplin pegawai dengan efektivitas organisasi, dengan konkordansi Kendall's diperoleh koefisien konkordansi W sebesar 0.990. Angka ini hampir sama dengan koefisien korelasi yakni berkisar antara 0–1. Dengan melihat besar koefisien konkordansi dapat disimpulkan bahwa ada keselarasan pengaruh antara empat variabel yang kuat (bandingkan Chi-Square Hitung = 118.830) sedangkan Chi Square tabel 3, dapat diartikan bahwa H_0 (tidak ada hubungan dan pengaruh) ditolak, dan H_a (ada hubungan-keselarasan/pengaruh) diterima dengan tingkat signifikansi : 95%.

Penelitian kesembilan Rahmani (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Efektivitas Pemungutan Pajak dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta" Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat efektivitas pemungutan pajak yang diukur oleh PAD memiliki sig 0,007, ini berarti probabilitas sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hipotesis yang menyatakan tingkat efektivitas pemungutan pajak berpengaruh terhadap PAD dapat diterima. Sedangkan tingkat efektivitas pemungutan retribusi yang diukur oleh PAD memiliki sig 0,176, ini berarti nilai probabilitas sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05. Hipotesis yang menyatakan tingkat efektivitas pemungutan retribusi berpengaruh terhadap PAD ditolak. Dan tingkat pemungutan pajak dan retribusi daerah secara bersama-sama berpengaruh terhadap PAD, diperoleh F sebesar 278,855 dengan nilai probabilitas sig sebesar 0,004, ini berarti nilai probabilitas sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hipotesis yang menyatakan tingkat pajak dan retribusi berpengaruh terhadap PAD diterima.

Penelitian kesepuluh Saputra dan Panalis (2018) dalam penelitiannya berjudul "Analisis Efektivitas Terminal Adiwerna di Kabupaten Tegal". Latar belakang penelitian ini berdasarkan atas kondisi terminal Adiwerna saat ini tidak mencerminkan sebuah terminal pada umumnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai analisis efektivitas terminal. Adiwerna serta faktor pendorong dan penghambat dalam pengelolaan terminal Adiwerna di Kabupaten Tegal hingga keberadaan terminal Adiwerna menjadi kurang optimal. Untuk mengukur efektivitas menggunakan: 1) Efisiensi (waktu dan biaya), 2) prosedur pelayanan, 3) koordinasi atasan dan bawahan, 4) responsivitas pegawai, dan 5) sarana prasarana. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyebutkan secara keseluruhan efektivitas Terminal Adiwerna di Kabupaten Tegal belum dapat dikatakan optimal, masih terdapat banyak kekurangan dalam pengelolaan pelayanan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | IDENTITAS | PERMASALAHAN / TUJUAN , TEORI dan METODE | HASIL PENELITIAN |
|----|--|--|--|
| 1 | Judul : analisis efektivitas pelayanan public pada rumah sakit aloe saboe provinsi gorontalo 2017 Di susun oleh : Nuzlan Botituhe | Teori : faktor-faktor efektivitas pelayanan kesehatan yang di pakai yaitu kepemimpinan, motivasi dan sarana dan prasarana Metode : penelitian kuantitatif dengan statistic deskriptif | Hasil penelirian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas pelayanan (2) terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan (3) terdapat sarana dan prasaranan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | (4) terdapat pengaruh kepemimpinan motivasi dan sarana dan prasarana secara bersama terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada RS Aloe Saboe di Kota gorontalo |
| 2 | Judul : Analisis Pengelolaan Aset Tetap Pemerintah Daerah Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 | Tujuan penelitian : tujuan penelitian ini untuk menganalisis pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah/Aset Tetap Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto dan kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan pengelolaan Barang Milik Daerah/Aset Tetap sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah Metode penelitian : deskriptif-kualitatif | Pengelolaan Aset Tetap/Barang Milik Daerah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto secara keseluruhan telah dilakukan dengan maksimal dan sesuai dengan Siklus Pengelolaan Barang Milik Daerah sebagaimana yang diatur dalam Permendagri No. 19 Tahun 2016. Walaupun belum semua terlaksana dengan maksimal seperti keterlambatan penyampaian laporan pada tingkat pengguna barang (SKPD), Pemanfaatan Barang Milik Daerah hanya sebatas pada pemanfaatan pinjam pa- |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | kai, pengamanan yang belum maksimal Faktor penghambat dalam pelaksanaan Siklus Pengelolaan Barang Milik Daerah Adalah Faktor SDM, Komitmen Pemimpin, Dan Faktor Penilaian aset tetap |
| 3 | Judul : analisis efektivitas Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang, 2006. Di susun oleh Dialogue : Jurnal ilmu administrasi dan kebijakan public Volume 3 Nomor 1,2006.ISSN: 2548-1355 | Permasalahan dalam penelitian ini yaitu rendahnya implementasi dan efektivitas organisasi dinas perikanan dan kelautan kabupaten Batang. Teori efektivitas organisasi di tentukan oleh faktor-faktor antara lain: motivasi pegawai, kepemimpinan, dan disiplin pegawai (Robbinis, 2001). Metode penelitian , kuantitatif | Hasil peneltian ini secara teoritis maupun secara empiris ketiga variabel independent yakni: motivasi pegawai, disiplin pegawai, merupakan faktor penentu efektivitas organisasi Dinas kelautan dan perikanan kabupaten Batang. |
| 4 | Judul : Efektivitas Penyelenggaraan E-government Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang. | Latar belakang dari penelitian ini berawa dari <i>traditional govermant</i> yang identic dengan antrian yang panjang dan juga mal <i>administration</i> untuk ukuran efektivitas pada penelitian | Dengan ini hasil penelitian, Penyelenggaraan E-government Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang. Sudah cukup efektif bila mana tujuan di |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | <p>. Disusun oleh Raharwindy Kharisma Sudrajat, Endah Setyowati dan Sukanto. 2015. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Volume 3, Nomor. 12. E-ISSN 2503-3876).</p> | <p>ini meliputi 1) input , 2) proses produksi 3) ouput dan 4) produktivitas . Sedarmayantim (2009: 60) metode penelitian jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif</p> | <p>sesuaikan dengan E-government,</p> |
| 5 | <p>Judul Penelitian: Model Efevtifitas Organisasi Pemerintah Desa</p> | <p>Latar berlakang penelitian ini dimana pencapaian tujuan Pemerintah Desa dalam penyelenggaraan pelayanan administrative belum efektif untuk mengukur efektivitas menggunakan indicator kepemimpinan, kewenangan , struktur organisasi, sumber daya aparatur keuangan, sarana dan prasarana, tata laksana, serta budaya organisasi. Sedangkan factor eksternal meliputi kebijakan sub pradesa, pembinaan dan pengawasan serta pastisipasi masyarakat. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan administrative belum tercapai.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 6 | <p>Judul Penelitian: The affect of effective corporate governance structure in improving investors confidence in the public financial information.</p> <p>Disusun oleh: Dr. Nabil Al Naser, Dr. Osama Salih Saban, dan Dr.Zaid Al Zubi. 2014 (International Journal Of Academic Research In Business and Social Sciences Volume 4 No 1. e-ISSN 2222- 6990)</p> | <p>Tujuan penelitian ini tata kelola perusahaan untuk menciptakan keseimbangan pembagian kekuasaan pemegang saham, direktur dan manajemen untuk meningkatkan nilai pemegang saham dan melindungi kepentingan pemangku kepentingan lainnya. Salah satunya struktur tata kelola perusahaan yang efektif. Aturan tata kelola yang dirancang dengan baik harus focus pada penerapan nilai-nilai keadilan, transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan.</p> <p>Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif.</p> | <p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan tata kelola di perusahaan public Yordania efektif karena mematuhi negara dan undang-undang federal, mematuhi standar daftar dan menerapkan praktik terbaik disarankan oleh aktifis investor dan organisasi professional. Juga study direkomendasikan untuk mempertahankan tingkat kepercayaan investor saat ini.</p> |
| 7 | <p>Jedul penelitian "Analisis Efektifitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang". Di susun oleh Purnomo, Warell dan Sulandari (2006)</p> | <p>Pada bagian pendahuluan penulis menyebutkan bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir, tingkat pencapaian penerimaan retribusi daerah sektor perikanan dan kelautan secara kumulatif baru 65,68% dari target yang telah ditetapkan.</p> | <p>, kepemimpinan, dan disiplin pegawai dengan efektivitas organisasi, dengan konkordansi Kendall's diperoleh koefisien konkordansi W sebesar 0.990. Angka ini hampir sama dengan koefisien korelasi yakni</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | <p>Realisasi penerimaan jauh dari target yang telah ditetapkan atau masih rendah. Belum tercapainya penerimaan retribusi daerah sektor perikanan dan kelutan di atas, diasumsikan sebagai rendahnya implementasi efektivitas organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang, yang merupakan indikator awal rendahnya implementasi efektivitas organisasi. Peneliti membangun teori bahwa efektifitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi pegawai, kepemimpinan dan disiplin pegawai.</p> | <p>berkisar antara 0–1. Dengan melihat besar koefisien konkordansi dapat disimpulkan bahwa ada keselarasan pengaruh antara empat variabel yang kuat (bandingkan Chi-Square Hitung = 118.830) sedangkan Chi Square tabel 3, dapat diartikan bahwa H_0 (tidak ada hubungan dan pengaruh) ditolak, dan H_a (ada hubungan-keselarasan/pengaruh) diterima dengan tingkat signifikansi : 95%</p> |
| 8 | <p>Judul Penelitian "Analisis Efektivitas Pemungutan Pajak dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta". Di susun oleh Rahmani (2008)</p> | <p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat efektifitas pemungutan pajak yang diukur oleh PAD memiliki sig 0,007, ini berarti probabilitas sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hipotesis yang menyatakan tingkat efektifitas pemungutan pajak berpengaruh terhadap</p> | <p>Hipotesis yang menyatakan tingkat efektifitas pemungutan retribusi berpengaruh terhadap PAD ditolak. Dan tingkat pemungutan pajak dan retribusi daerah secara bersama-sama berpengaruh terhadap PAD, diperoleh F sebesar 278,855 dengan nilai probabilitas sig sebesar 0,004,</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | PAD dapat diterima. Sedangkan tingkat efektifitas pemungutan retribusi yang diukur oleh PAD memiliki sig 0,176, ini berarti nilai probabilitas sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 | ini berarti nilai probabilitas sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hipotesis yang menyatakan tingkat pajak dan retribusi berpengaruh terhadap PAD diterima. |
| 9 | Judul "Analisis Efektifitas Terminal Adiwerna di Kabupaten Tegal". Yang di susun oleh Saputra dan Panalis (2018) | Latar belakang penelitian ini berdasarkan atas kondisi terminal Adiwerna saat ini tidak mencerminkan sebuah terminal pada umumnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai analisis efektivitas terminal. Adiwerna serta faktor pendorong dan penghambat dalam pengelolaan terminal Adiwerna di Kabupaten Tegal hingga keberadaan terminal Adiwerna menjadi kurang optimal. Untuk mengukur efektivitas menggunakan: 1) Efisiensi (waktu dan biaya), 2) prosedur pelayanan, 3) koordinasi atasan dan bawahan, 4) responsivitas pegawai, dan 5) sarana prasarana. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif | Hasil penelitian menyebutkan secara keseluruhan efektivitas Terminal Adiwerna di Kabupaten Tegal belum dapat dikatakan optimal, masih terdapat banyak kekurangan dalam pengelolaan pelayanan |

| | | | |
|--|--|-------------|--|
| | | kualitatif. | |
|--|--|-------------|--|

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Teori Efektivitas

2.2.1.1 Pengertian Efektivitas

Program merupakan seperangkat kegiatan yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan tersebut berkaitan dengan efektivitas. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif suatu program/ kegiatan maupun organisasi.

Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu program dalam usahanya untuk mencapai tujuan program tersebut. Suatu program dapat dikatakan efektif jika suatu tujuan, sasaran program dapat tercapai sesuai batas waktu yang ditargetkan, tanpa mempedulikan biaya yang dikeluarkan

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Di sebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa “efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” Sedangkan Georgopolous dan tan-

nembaum (1985:50), mengemukakan: ‘‘Efektivitas di tinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain penelitian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan.’’

Selanjutnya efektivitas menurut Supriyono (2000:29) ‘‘efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut.’’ Sedangkan menurut siagan dalam (IndraWiajaya, 2010:178) efektivitas yaitu penyelesaian suatu pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu’’

Epstein (dalam Indrawijaya 2010:176) mengungkapkan:

‘‘Bahwa berapa banyak petunjuk yang bermanfaat atas perbedaan yang konseptual antara efektivitas dan efisien. Di dalam mengukur efisien, pemerintah melihat kedalam. Berapa isu teknis yang relevan diajukan dalam mengukur efisien, yang meliputi biaya dari semua aktivitas, mutu dan kuantitas keluaran, pemerintah melihat keluar. Pengukuran efektivitas dapat dipandang dalam kaitan dengan kondisi-kondisi masyarakat, melayani, kepuasan klien dan Nampak yang tidak diharapkan’’

Efektivitas menurut Saxena (dalam Indrawijaya, 2010:176) yaitu :

‘‘Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju kepada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isi dalam konsep ini. Pada umumnya organisasi pemerintah (tidak mencari laba) berorientasi pencapaian efektivitas.

Menurut Gibson (dalam Purnomo, 2006:20-21), kajian efektivitas organisasi harus dimulai dari yang paling mendasar hingga ke yang lebih tinggi, berikut uku-rannya:

a. Efektivitas individu

Pada perspektif ini menekankan pada pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab individu sebagai pekerja dari suatu organisasi. Keberhasilan individu sangat berkaitan dengan kerja dalam kelompok karena individu bekerja dalam suatu organisasi pasti berhubungan dengan kelompok.

b. Efektivitas kelompok

Perspektif ini menekankan pada kinerja yang dapat diberikan kelompok pekerja. Dalam konteks ini, individu juga sebagai ‘*team work*’ dimana ada suatu tugas yang harus dilakukan secara kelompok bukan perorangan

c. Efektivitas organisasi

Efektivitas organisasi pada dasarnya merupakan hasil efektivitas individu dan kelompok. Efektivitas ini dapat melebihi jumlah efektivitas individu dan kelompok, artinya organisasi dapat memperoleh tingkat prestasi yang lebih tinggi dari pada jumlah prestasi masing-masing.

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas. Richard M Steers (1985:209) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas sebagai berikut: Di bawah ini penulis menguraikan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:209):

- a. 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.

- b. 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.
- c. 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.
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang 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.

Model proses efektivitas merupakan model yang menekankan proses-proses pokok yang berhubungan dengan efektivitas dan tidak memandang efektivitas sebagai keadaan terakhir. Dengan demikian model ini mengakui bahwa baik organisasi maupun lingkungannya terus berubah. Model ini mengimplikasikan bahwa peranan pent-

ing dari manajemen adalah memahami bagaimana saling hubungan ini dapat memperbesar kemungkinan berhasilnya organisasi. Tiga dimensi utama dari model ini yang dijelaskan oleh Richards M.Steers (1980:193) yaitu :

a. Optimisasi tujuan

Penggunaan ancangan optimisasi tujuan terhadap efektifitas organisasi memungkinkan diakuinya secara eksplisit bahwa organisasi yang berbeda mengejar tujuan berbeda pula. Dengan demikian nilai keberhasilan atau kegagalan relatif dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasil-hasilnya dengan tujuan organisasi dan bukan dengan pertimbangan sip-eniliti.

b. Perspektif sistem

Aspek kedua dari ancangan multidimensi pada analisis efektifitas organisasi adalah penggunaan teori sistem terbuka. Penggunaan perspektif sistem menekankan pentingnya arti interaksi organisasi lingkungan. Perspektif ini memusatkan perhatian pada hubungan antara komponen-komponen baik yang terdapat di dalam maupun diluar organisasi, sementara komponen- komponen ini secara bersama-sama mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi.

c. Tekanan tingkah laku

Aspek terakhir dari ancangan yang disarankan disini adalah tekanan pada pengertian mengenai tekanan tingkah laku manusia dengan pengaruhnya pada prestasi organisasi.

Faktor-faktor pengaruh utama atas efektifitas yang dikemukakan oleh Richards M. Steers (1980:195) adalah:

a. Ciri organisasi

Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektifitas dengan berbagai cara. Mengenai struktur ditemukan bahwa meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan, dan formalisasi.

b. Ciri lingkungan

Disamping ciri organisasi, lingkungan luar dan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektifitas. Keberhasilan hubungan organisasi-lingkungan tampaknya amat bergantung pada tiga variabel kunci : (1) tingkat keterdugaan keadaan lingkungan. (2) ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, dan (3) tingkat rasionalitas organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

c. Ciri pekerja

Faktor pengaruh penting yang ketiga atas efektifitas adalah para pekerja itu sendiri. Pada kenyataannya anggota-anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektifitas karena tingkah laku merekalah yang dalam rangka panjang akan mempelancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Mekanisme ini meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan dan adaptasi dan inovasi organisasi.

e. Penetapan tujuan strategi

Jika efektifitas berkepentingan dengan kemampuan manajemen untuk mendapatkan dan mengatur sumber daya bagi pencapaian tujuan organisasi maka pemilihan tujuan-tujuan ini (baik yang operatif maupun oper-

sasional) menjadi faktor yang kritis. Pengertian penetapan tujuan meliputi identifikasi tujuan organisasi yang berlaku umum dan penetapan bagaimana berbagai tujuan, kelompok dan individu dapat memberikan sumbangannya bagi tujuan-tujuan ini.

f. Pencarian dan sumber daya

Sehubungan dengan usaha manajemen dan memanfaatkan sumber daya, telah diidentifikasi tiga bidang yang saling berhubungan. Pertama adalah keharusan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai subsistem organisasi (sub sistem produktif, pendukung, pemeliharaan, penyesuai, dan manajemen) sehingga setiap sub sistem memiliki sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utamanya. Kedua berhubungan dengan penetapan, pengimplementasian dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan.

g. Lingkungan prestasi

Manajer wajib merancang lingkungan kerja yang memberikan fasilitas yang sejauh mungkin konsisten dengan sumber daya yang tersedia. Yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam bidang ini meliputi : (1) prosedur pemeliharaan dan penempatan pekerja, (2) pendidikan dan pengembangan pekerja, (3) desain tugas, (4) penilaian dan pemberian imbalan pada prestasi.

h. Proses komunikasi

Adalah jauh lebih mudah mengidentifikasi persoalan dalam komunikasi organisasi daripada mencarakan pemecahannya. Langkah penting untuk meminimalkan masalah-masalah ini meliputi pengakuan bahwa komunikasi dalam organisasi menjalani suatu proses evolusi, yang membutuhkan waktu berkembang sampai menjadi seperti sekarang ini.

i. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan

Bila diketahui bahwa kepemimpinan dan proses pengambilan keputusan memegang peranan sentral dalam tingkah laku organisasi, kita wajib mem-

perhatikan beberapa cabang variasi dalam proses-prosesnya sepanjang mereka mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi.

j. Adaptasi dan inovasi organisasi

Sepanjang pembahasan mengenai sifat efektifitas organisasi, selalu ditekankan keharusan bagi para manajer untuk selalu siap menyesuaikan diri organisasi mereka dengan perubahan dalam lingkungan. Dalam kenyataannya adaptasi dan inovasi oleh banyak orang dianggap sebagai cap efektifitas itu sendiri.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa efektifitas adalah seberapa besar tingkat kedekatan *out put* yang dicapai *out put* yang di harapkan dari sejumlah input. Suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan. Pada penelitian ini menggunakan Faktor-faktor pengaruh utama atas efektifitas yang dikemukakan oleh Richards M. Steers (1980:195).

2.2.1.2 Ukuran Efektivitas

Dalam mengukur Efektivitas bukanlah sesuatu hal yang sederhana, karna efektifitas dapat dikaji dari bebagau sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut prduktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektifitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa.

Tingkat efektifitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah di tentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, 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

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana di kemukakan oleh S.P Siagan (2002:77), yaitu

- a. Kejelasan tujuang yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah ‘’pada jalan’’ yang ikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah di tetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indicator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yanf tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimana pun baiknya suatu program apa bila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mecapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin di dekatkan dengan tujuannya.
- h. System pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka evaluasi organisasi menuntut terdapatnya system pengawasan dan pengendalian.

Adapun kriteria yang mengukur efektivitas suatu organisasi ada tiga pendekatan yang dapat digunakan, seperti yang ditemukan oleh Martani Lubis (1987:55), yakni:

- a. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana

Selanjutnya menurut Makmur (2011:97-9) efektivitas dapat diukur dengan melihat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Ketetapan penentuan waktu

Sebagaimana kita maklumi bahwa waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Demikian pula halnya akan sangat berakibat terhadap kegagalan suatu aktifitas organisasi, penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

- b. Ketetapan perhitungan biaya

Setiap pelaksanaan suatu kegiatan baik yang melekat pada individu, kegiatan yang melekat pada organisasi maupun kegiatan yang melekat kepada

Negara yang bersangkutan, ketetapan dalam pemanfaatan biaya terhadap suatu kegiatan, dalam arti bahwa tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu dapat diselesaikan. Demikian pula sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan hasilnya memuaskan semua pihak yang terlibat pada kegiatan tersebut. Ketetapan dalam menetapkan suatu satuan biaya merupakan bagian daripada efektivitas.

c. Ketetapan dalam pengukuran

Ketetapan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang dipercayakan kepada kita adalah merupakan bagian dari keefektivitasan. Hamper semua kegiatan dimana dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan ukuran yang telah di tetapkan sebelumnya, dengan ketetapan ukuran sebagai mana yang telah ditetapkan sebelumnya sebenarnya meruapkan gambaran dari efektivitas kegiatan yang telah menjadi tanggung jawab manusia dalam berorganisasi.

d. Ketetapan dalam menentukan pilihan

Kesalahan dalam memilih suatu pekerjaan, metode, benda, sahabat, pasangan dan lainsebagainya berarti tindakan yang dilakukan itu gambaran ketidakefektivan serta kemungkinan menciptakan penyesalan dikemudian hari. Sebaiknya bahwa ketepatan memilih suatu kebutuhan atau keinginanakan memberikan kebahagiaan dalam perjalanan kehidupannya. Dalam menentukan pilihan bukanlah suatu persoalan yang gampang dan bukanlah juga hanya tebakan tetapi melalui suatu proses, sehingga kita dapat menentukan yang terbaik diantara yang baik.

e. Ketetapan berfikir

Kelebihan manusia yang satu dengan yang lainnya sangat bergantung ketetapan berfikirnya, karena ketetapan berfikir dari berbagai aspek kehidupan baik yang berkaitan dengan dirinya sendiri maupun pada alam semesta yang senantiasa memberikan pengaruh yang positif maupun negatif. Ketetapan berfikir akan melahirkan keefektifan sehingga kesuksesan yang senantiasa di harapkan itu dalam melakukan suatu bentuk kerja sama dapat memberikan hasil yang maksimal

f. Ketetapan dalam melakukan perintah

Keberhasilan aktifitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satu tujuan kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan. jika perintah yang diberikan kepada bawahan yang tidak dapat di mengerti atau dipahami, maka pelaksanaan perintah tersebut dapat di pastikan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam pelaksanaanya serta akhirnya akan merugikan organisasi yang bersangkutan.

g. Ketetapan dalam melakukan tujuan

Organisasi apapun bentuknya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah mereka sepakati sebelumnya dan biasanya senantiasa di tuangkan dalam sebuah dokumen secara tertulis yang sifatnya lebih stratejik, sehingga menjadi pedoman atau sebagai rujukan dari pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi, baik yang dimiliki oleh masyarakat tertentu. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.

h. Ketetapan-ketetapan sasaran

Sejalan dengan apa yang kita sebutkan sebelumnya, bahwa tujuan lebih berorientasi kepada jangka pendek dan lebih bersifat operasional. Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan organisasi sesungguhnya sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

2.2.2 Teori Barang Milik Daerah

Pemerintah mengeluarkan peraturan dalam bentuk Permendagri Nomor 17 tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah. Tujuan ditetapkan peraturan ini, yaitu untuk menyeragamkan langkah dan tindakan yang diperlukan oleh pemerintah dalam pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dapat mengetahui kejelasan status kepemilikan BMD, inventarisasi kekayaan daerah dan masa pakai barang milik daerah, optimalisasi penggunaan serta pemanfaatan untuk peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD), antisipasi kondisi barang milik daerah secara Berkala. Pengelolaan barang milik daerah dapat menentukan nasib suatu daerah karena daerah dapat menjadi daerah yang memiliki sumber daya yang memadai serta mampu dalam pengem-

barang daerah, tergantung pada cara pengelolaan. barang milik daerah. Pengelolaan aset tetap harus diatur dan di tangani dengan sebaik baiknya sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan atau peraturan pemerintah yang berlaku (Piri : 2016)

Pengertian pengelolaan barang milik menurut instruksi gubernur Nomor 19 tahun 2016. Pengelolaan Barang Milik Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.

Pengertian Aset dan barang milik daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat (39) dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah pasal 1 ayat (2), Barang Milik Daerah adalah barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Yang dimaksud barang dalam hal ini adalah benda dalam berbagai bentuk dan uraian, yang meliputi bahan baku, barang setengah jadi, barang jadi/peralatan, yang spesifikasinya ditetapkan oleh pengguna barang/jasa. Sedangkan yang dimaksud dengan perolehan lainnya yang sah adalah barang yang diperoleh dari hibah/sumbangan atau yang sejenis, pelaksanaan dari perjanjian/kontrak, diperoleh berdasarkan ketentuan undang-undang dan diperoleh berdasarkan keputusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Aset yang berada dalam pengelolaan pemerintah daerah tidak hanya yang dimiliki oleh pemerintah daerah saja, tetapi juga termasuk aset pihak lain yang dikuasai pemerintah daerah dalam rangka pelayanan ataupun pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah. Pengelolaan aset daerah harus ditangani dengan baik agar aset tersebut dapat menjadi modal awal bagi pemerintah daerah untuk melakukan pengembangan kemampuan keuangannya. Namun jika tidak dikelola dengan semes-

tinya, aset tersebut justru menjadi beban biaya karena sebagian dari aset membutuhkan biaya perawatan atau pemeliharaan dan juga turun nilainya (terdepresiasi) seiring waktu.

Terdapat beberapa alasan mengenai pentingnya pengelolaan Barang Milik Daerah secara efektif dan efisien. Alasan-alasan tersebut antara lain:

- a. kejelasan status Barang Milik Daerah,
- b. Inventarisasi Kekayaan daerah dan masa pakai BMD,
- c. Optimalisasi penggunaan dan pemanfaatan untuk peningkatan Pendapatan Asli Daerah(PAD),
- d. Antisipasi kondisi BMD dalam fungsi pelayanan publik,
- e. pengamanan Barang Milik Daerah,

Dasar penyusunan neraca daerah dan pemenuhan kewajiban untuk melaporkan kondisi dan nilai BMD secara berkala.

2.2.2.1 Aset daerah

Aset adalah sumber daya ekonomi yang di kuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau sosial di masa depan di harapkan dapat di peroleh, baik oleh Pemerinda provinsi DKI Jakarta maupun masyarakat, serta dapat di ukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya nonkeuangan yang di perlakukan untuk penyediaan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang di pelihara karena alasan dan budaya.

Aset adalah sebagian sumber daya yang dikuasai oleh entitas sebagai-akibat dari peristiwa masa lalu dan dari manfaat ekonomi di masa depandi-harapkan akan diperoleh. Martani, (2012). Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi No.7 Aset pada sector pemerintahan adalah sumber daya ekonomi yang dikuasai atau dimiliki oleh pemerintah sebagaimana akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi atau sosial di masa depan

diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dengan satuan uang, termasuk sumber daya non keuangan yang diperlakukan untuk penyediaan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya. Aset pada sector pemerintahan dibedakan menjadi aset lancar, investasi jangka panjang, aset tetap dan aset lainnya.

Menurut Standar Akuntansi Aset diklasifikasikan ke dalam aset lancar dan tidak lancar. Suatu aset diklasifikasikan sebagai aset lancar jika diharapkan segera untuk dapat direalisasikan atau dimiliki untuk dipakai atau dijual dalam waktu 12 (dua belas) bulan sejak tanggal pelaporan. Aset tidak dapat dimasukkan dalam kriteria tersebut diklasifikasikan sebagai aset tidak lancar. Aset lancar meliputi kas dan setara kas, investasi jangka pendek, piutang, dan persediaan. Sedangkan Aset tidak lancar mencakup aset yang bersifat jangka panjang dan aset tak berwujud yang digunakan baik langsung maupun tidak langsung untuk kegiatan pemerintah atau yang digunakan masyarakat umum. Aset tidak lancar diklasifikasikan menjadi investasi jangka panjang, aset tetap, dana cadangan, dan aset lainnya.

Menurut Dwi Martani (2012:43) menyatakan
 “Aset adalah sumber daya yang di kuasai oleh entitas sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari manfaat ekonomi di masa depan yang di harapkan akan memperoleh entitas”

Menurut Supriyati (2016:44), Aset Tetap digolongkan menjadi dua antara lain adalah:

a. Aset Berwujud (Tangible Asset)

Merupakan aset yang digunakan dalam jangka waktu lama dan bentuk fisiknya memberikan kegunaan dari aset tersebut. Contohnya adalah tanah, bangunan, kendaraan, mesin, peralatan, batubara, dan barang lainnya.

b. Aset Tak Berwujud (Intangible Asset)

Aset yang digunakan bukan karena fisiknya, tetapi karena kepemilikan atas aset tersebut sehingga kita memiliki hak untuk melakukan sesuatu. Contohnya: hak paten, hak cipta, merek dagang, waralaba, dan royalti. Untuk pengertian aset yang diintisarikan dari beberapa sumber referensi, mendefinisikan bahwa aset tetap:

Menuru Walter T. Harrison Jr (2012:65) Menyatakan:

“Aset adalah sumber daya ekonomi yang menyediakan manfaat bagi suatu perusahaan di masa depan”

Menurut rudianto (2012:19) menyatakan:

“Aset adalah harta kekayaan (sumber daya) yang di miliki perusahaan pada suatu periode tertentu. Kekayaan tersebut dapat berupa uang (kas), tagihan (piutang), persediaan barang dagang, peralatan kantor kendaraan, bangunan, tanah dan sebagainya”

Menurut Warren, et all (2008: 276) menyatakan bahwa aset tetap merupakan aset jangka panjang atau aset yang relative permanen, dimiliki dan digunakan oleh perusahaan serta dimaksudkan untuk dijual sebagai bagian dari operasi normal. Menurut Standar Akuntansi Keuangan No.16 mendefinisikan bahwa:

Aset tetap adalah aset berwujud yang diperoleh dengan kondisi siap pakai maupun dibangun terlebih dahulu dan dipakai dalam aktivitas operasi perusahaan, tidak ditujukan dijual kembali dalam rangka aktivitas normal perusahaan serta memiliki manfaat ekonomi lebih dari satu tahun buku (lebih dari satu periode)

2.2.2.2 Pengamanan Barang Milik Daerah

Pengamanan Barang Milik Daerah sesuai dengan instruksi sekretaris daerah No 74 tahun 2020

- i. Kepala Badan Pengelolaan Aset Daerah
 1. 1. Melakukan pengamanan BMD yang berada dalam penguasaannya baik secara fisik, administrasi maupun hukum
 2. Melakukan pengasuransian yang di anggarkan masing-masing SKPD/UKPD tergitung tahun 2021
 3. Melaporkan perkembangan pengamanan BMD kepada sekretaris daerah melalui BPAD (setiap triwulan, paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya).
- ii. Kepala Suku Badan pengelolaan Aset Daerah
 1. Melakukan monitoring pengamanan BMD dan pengasuransian seluruh SKPD/UKPD
 2. Melakukan pengamanan BMD yang dikerjasamakan, BMD berupa sarpras dan utilitas umum, serta BMD *idle*
 3. Melaporkan perkembangan pengamanan BMD kepada sekretaris Daerah (setiap triwulan, paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya)

Soleh, Chabib dan Rochmansjah, Heru. Opcit. (Hal:216) Pengamanan merupakan kegiatan atau tindakan pengendalian dan penertiban dalam upaya pengurusan barang milik daerah secara fisik, administratif, dan tindakan hukum. Pengamanan dititik beratkan pada penertiban atau pengamanan secara fisik dan administratif, sehingga barang milik daerah tersebut dapat dipergunakan atau dimanfaatkan secara optimal serta terhindar dari penyerobotan pengambil alihan atau klaim dari pihak lain.

Pengamanan dilakukan terhadap barang milik daerah berupa barang inventaris dalam proses pemakaian dan barang persediaan dalam gudang yang diupayakan secara fisik, administratif, dan tindakan hukum.

1. Pengamanan Fisik

a. Barang inventaris

Pengamanan terhadap barang-barang bergerak dilakukan dengan cara:

- a) Pemanfaatan sesuai tujuan
- b) Penggudangan atau penyimpanan baik tertutup maupun terbuka
- c) Pemasangan tanda kepemilikan

Pengamanan terhadap barang tidak bergerak dilakukan dengan cara:

- a. Pemagaran
- b. Pemasangan papan tanda kepemilikan
- c. Penjagaan

b. Barang persediaan

Pengamanan Barang terhadap barang persediaan dilakukan oleh penyimpanan dan/ atau pengurus barang dengan cara penempatan pada tempat penyimpanan yang baik sesuai dengan sifat barang tersebut agar barang milik daerah terhindar dari kerusakan fisik.

2. Pengamanan Administrasi

a. Barang inventaris

Pengamanan administrasi terhadap barang bergerak dilakukan dengan cara:

- a) Pencatatan atau inventarisasi
- b) Kelengkapan bukti kepemilikan antara lain BPKB, faktur pembelian, dll
- c) Pemasangan label kode lokasi dan kode barang berupa stiker

Pengamanan administrasi terhadap barang tidak bergerak dilakukan dengan cara:

- a) pencatatan dan inventarisasi
- b) Penyelesaian bukti kepemilikan seperti MB, Berita Acara Serah Terima, Surat Perijinan, Akte Jual Beli, dan Dokumen pendukung lainnya.

b. Barang persediaan

Pengamanan administrasi terhadap barang persediaan di lakukan dengan cara pencatatan dan penyimpanan secara tertib.

3. Pengamanan Hukum

Pengamanan melalui upaya hukum terhadap barang inventaris yang bermasalah dengan pihak lain, di lakukan dengan cara:

- a. Negosiasi (musyawarah) untuk mencari penyelesaian
- b. Penerapan hukum.

2.2.3 Teori Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan

Edward III dalam Dwiyanto Indiahono Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis (2017:31) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- a. Komunikasi, yaitu menunjuk bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran dari program/kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah sesungguhnya
- b. Sumberdaya, yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementor yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.
- c. Disposisi, yaitu menunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting dimiliki oleh Implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam arah yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujurannya membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan resistensi dari masyarakat dan

menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan.

- d. Struktur Birokrasi, menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program kebijakan. SOP yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementasi. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap fix. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari kata bahasa Inggris Implement yang berarti melaksanakan.⁸ Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif. ⁹ Bahwa dapat disimpulkan implementasi ialah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma- norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

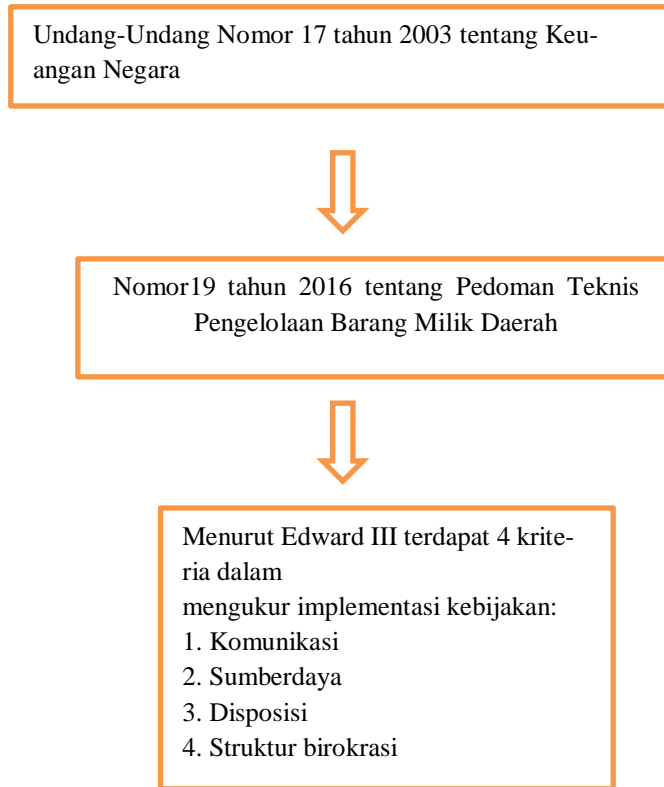
2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis kemukakan diatas, maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir penelitian yang dilakukan terkait dengan Analisis Efektifitas Suku Badan Pengelolaan Aset Daerah Kota Administrasi Jakarta Timur dalam Mengamankan Aset, sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 tahun 2006 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 19 tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh Efektivitas Suku Badan Pengelolaan Aset Daerah kota Administrasi Jakarta Timur Dalam Implementasi Mengamankan Aset. Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kriteria dari Edward III dalam Dwiyanto Indiahono Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis (2017:31) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- a. Komunikasi, yaitu menunjuk bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan sbaik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran (target group). Tujuan dan sasaran dari program/kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distori atas kebijakan dan program. Ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan program dan kebijakan dalam ranah sesungguhnya
- b. Sumberdaya, yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementor yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai program tak dapat berjalan efektif daan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.

- c. Disposisi, yaitu menunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting dimiliki oleh Implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam arah yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujurannya membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan.
- d. Struktur Birokrasi, menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program kebijakan. SOP yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementasi. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat



Peneliti selanjutnya akan melakukan analisis untuk menemukan faktor pendukung dan hambatan dalam mewujudkan efektivitas Suku Badan Pengelolaan Aset Daerah Jakarta Timur Dalam Mengamankan Aset