

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Efektivitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Gibson (Priansa,2013:11) menyatakan efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Akmal (2006:36) menyatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan.

Menurut Gibson (dalam Priansa 2013: 11) menyatakan bahwa:

“Efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan”.

Menurut Gie (dalam Priansa 2013:11) menyatakan bahwa Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan

H. Emerson dalam Hasibuan (2016:242) yang menyatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Sondang P. Siagian (2010:24) memberikan definisi sebagai berikut: “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pendekatan Efektivitas

Gibson (Priansa,2013:11) mengemukakan ukuran efektivitas didalam sebuah organisasi :

1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktik manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya.

2. Pendekatan Teori Sistem

Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya.

3. Pendekatan *Multiple Constituency*

Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam 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.

Menurut Martani dan Lubis yang dikutip dalam Anggraini, Wiwit Wahyuningtias (2017:42) menyatakan bahwa ada tiga pendekatan efektivitas, yaitu:

1. Pendekatan sumber (resource approach) yakni mengukur efektivitas dari input.
2. Pendekatan Proses (proses approach) adalah untuk melihat sejauhmana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi
3. Pendekatan sasaran (Goal approach) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.
4. Menurut Robbins (dalam buku Priansa dan Garnida, 2007: 12) menyatakan sejumlah pendekatan dalam efektivitas organisasi, yaitu:

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan

Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya daripada caranya. Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan.

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-Strategi

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 di atas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Efektivitas

Menurut David J. Lawless dikutip dalam artikel (dosen Pendidikan: 2014) bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan antar lain:

1. Efektivitas Individu

Efektivitas individu di dasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi.

2. Efektivitas Kelompok

Adanya pandangan bahwa pada kenyataanya individu saling bekerjasama dalam kelompok. Jadi efektivitas kelompok merupakan kontribusi dari semua anggota kelompok.

3. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui pengaruh sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatanya dari pada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektivitas. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Hubungan yang sifatnya relative 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 relative 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 diluar 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 keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik Manajemen

Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas

tercapai. Kebijakandan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Efektivitas

Menurut Siagan, P sondang (2001) mengemukakan bahwa kriteria dalam ukuran untuk mengukur efektivitas sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses perumusan analisis kebijakan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana yang efektif dan efisien
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien
8. Sistem pengawasan dan pengendalian bersifat mendidik

Menurut Emitai Etziomi yang dikutip dalam Indrawijaya (2010:187) mengemukakan indikator pengukuran efektivitas organisasi mencakup 4 kriteria:

1. Adaptasi
2. Integrasi
3. Motivasi
4. Produksi

2.2 Pengelolaan

2.2.1 Pengertian Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.

Pengelolaan merupakan suatu pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja yang lebih efektif dalam mencapai tujuan tertentu. Tujuan pengelolaan adalah agar segenap sumber daya yang ada seperti, sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digerakan sedemikian rupa, sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut GR Terry (dalam Hasibuan 2005:3), pengertian pengelolaan adalah proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan , pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa pengelolalaan adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian,dan mengarahkan manusia untuk mencapai tujuannya.

2.3 Sistem

2.3.1 Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systēma*) dan bahasa Yunani (*sustēma*). Pengertian sistem secara bahasa adalah adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem juga diartikan sebagai susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya. KBBI juga mendefinisikan pengertian sistem sebagai sebuah metode.

Menurut Sutabri (2012:3) bahwa “Sistem adalah suatu kumpulan atau himpunan dari suatu unsur, komponen, atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu”.

Menurut Sutarman (2012:13) bahwa “Sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi dalam satu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama”.

Menurut Fatansyah (2015:11) bahwa “Sistem adalah sebuah tatanan (keterpaduan) yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional (dengan satuan fungsi dan tugas khusus) yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses tertentu”.

Dari beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem merupakan sekumpulan elemen, himpunan dari suatu unsur, komponen

fungsional yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan merupakan perangkat lunak siap pakai yang nantinya akan digunakan untuk membantu melaksanakan pekerjaan penggunaannya.

2.4 Pelindo E-Office

2.4.1 Pengertian Pelindo E-Office

Pelindo E-Office adalah suatu sistem yang berhubungan dengan administrasi yang secara maya memusatkan komponen-komponen sebuah organisasi, di mana data, informasi dan komunikasi dibuat melalui media telekomunikasi.

Pelindo E-Office merupakan kategori sistem untuk proses persuratan yang berfungsi untuk membuat, review approval surat tata naskah dinas secara efisien.

Dalam pengelolaannya surat perusahaan/instansi yang prosesnya masih manual, dibutuhkan surat cetak dan kumpulan kertas untuk melakukan permintaan persetujuan, review, perbaikan, dan penelusuran surat yang diperlukan.

Berdasarkan penjelasan terkait Pelindo E-Office di atas, bisa kita Tarik kesimpulan bersama bahwa tujuan dari adanya sistem Pelindo E-Office adalah untuk mempermudah pengarsipan digital.

Hal tersebut tentunya akan memberikan manfaat untuk perusahaan ataupun pegawai, karena seluruh pengarsipan naskah dinas lebih teratur atau lebih mudah.



The image shows a login interface for the Pelindo E-Office system. At the top center is a circular logo containing a blue stylized 'P' with a white square element. Below the logo are two input fields: 'Username' and 'Password'. Underneath the password field is a 'Sign In' button with a right-pointing arrow icon. At the bottom of the form is a link labeled 'Reset/Forgot Password'.

Gambar 2.1

Tampilan Sistem Pelindo E-Office di Komputer