

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Efektivitas

1.1.1 Pengertian Efektivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2015 : 20), kata efektif berarti adanya efek (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); manjur atau mujarab (misalnya; obat); dapat membawa hasil; berhasil guna (misalnya; usaha, tidakan); mulai berlaku (misalnya; Undang-undang, peraturan).

Sedangkan definisi dari kata efektif yaitu :

Suatu pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternative atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.

Efektivitas bisa juga di artikan sebagai :

Pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Misalnya jika suatu pekerjaan dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Sedangkan beberapa ahli mendefinisikan sebagai berikut :

Dalam bukunya Indrawijaya (2014 : 175) Robbins (1994 :85) menjelaskan bahwa :

Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Pemilihan itu mencerminkan konstituensi strategis, minat mengevaluasi, dan tingkat kehidupan organisasi.

Dalam bukunya Indrawijaya (2014 : 175) Siagian (1988 :151) memberikan pengertian efektivitas bahwa :

Efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu : "Penyelesaian pekerjaan tepat pada 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."

Dalam bukunya Indrawijaya (2014 : 176) Saxena (1986 :07) menjelaskan bahwa :

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 pada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini. pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencapaian efektivitas.

Dalam bukunya Richard M. Steers (2019 : 44) menurut Etzioni, dan lainnya (1964) mengemukakan bahwa :

Efektivitas dipandang dari sudut pencapaian sasaran perusahaan pada tingkat yang umum.

Dalam bukunya Soewarno Handyaningrat (2003 : 16) H. Emerson mengemukakan bahwa :

Efektivitas (*effectiveness*) yaitu : “*Effectiveness is a measuring in term of attaining prescribed goals or objectives*”. (efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya).

Dalam bukunya Richard M. Steers (2019 : 44) mengemukakan bahwa :

Efektivitas di dalam pekerjaan pemerintah adalah suatu tujuan atau sasaran yang telah tercapai sesuai dengan rencana adalah efektif, tetapi belum tentu efisien. Suatu pekerjaan pemerintah sekalipun tidak efisien dalam arti *input* dan *output*, tetapi tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan masyarakat banyak, baik politik, ekonomi, sosial dan sebagainya.

Dalam bukunya Donni Juni Priansa (2013 : 11) menurut Daft (2007 : 12) mengemukakan bahwa :

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam bukunya Donni Juni Priansa (2013 : 11) menurut Akmal (2006 : 36) menyatakan bahwa :

Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Dalam bukunya Donni Juni Priansa (2013 : 11) menurut Gie (2000 : 38) menyatakan bahwa :

Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan.

Dalam bukunya Donni Juni Priansa (2013 : 11) menurut Gibson (2000 : 28) mengemukakan bahwa :

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

Dalam bukunya *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (2006 : 129) Robbins (1994) mendefinisikan bahwa :

Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Dalam bukunya *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (2006 : 129) Schein (1980) mengemukakan bahwa :

Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Gibson *et al*, 1987 mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian, dan kelangsungan hidup.

1. Produksi
Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi.
2. Efisiensi
Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan.
3. Kepuasan
Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Keadaptasian
Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal.
5. Kelangsungan hidup
Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi/perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

1.1.2 Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2003 : 105), efektivitas merupakan suatu keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan suatu dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap organisasi selalu berusaha supaya efektivitas kerja dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu

Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

Adapun untuk standar efektivitas kerja yang baik telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.06 Tahun 2005 yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut :

1. Kejelasan : agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Keamanan : agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan
3. Keterbukaan : bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Efisien : bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.
5. Keadaan yang merata : ruang lingkup pekerjaan selama mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa membedakan status.
6. Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

1.1.3 Tujuan Efektivitas

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, seperti yang telah dikemukakan oleh Siagian (1987 : 77), yaitu :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksud supaya pegawai dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang menetap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
5. 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.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terhadapnya sistem pengawasan dan pengendalian.

1.1.4 Penilaian Efektivitas

Penilaian prestasi perseorangan merupakan dasar penilaian efektivitas suatu organisasi. Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya.

Indrawijaya (2014 : 188), Steers mengembangkan model suatu proses untuk menilai efektivitas organisasi, yang mencakup tiga sudut pandangan. Unsur atau dimensi pertama ialah optimasi tujuan yang akan dicapai, yaitu bila beberapa bagian dari tujuan itu mendapat perhatian dan alokasi sumber dana dan daya lebih besar. Yang kedua ialah yang berkaitan dengan interaksi antara organisasi dengan keadaan sekeliling. Yang ketiga ialah penekanan pada aspek perilaku yang lebih memusatkan perhatian pada pentingnya peranan perilaku manusia dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan dalam efektivitas suatu organisasi.

Berdasarkan pembahasan mengenai perkembangan teori, pandangan dan konsepsi penilaian efektivitas organisasi tersebut, dapatlah disimpulkan beberapa hal :

1. Menentukan efektivitas organisasi hanya menurut tingkat prestasi suatu organisasi adalah suatu pandangan yang terlalu menyederhanakan hakikat penilaian efektivitas organisasi. Kita mengetahui bahwa tiap organisasi mempunyai beberapa sasaran dan diantaranya sering terdapat persaingan. Persoalannya ialah bagaimana caranya mengembangkan suatu rangkaian atau kumpulan sasaran yang dapat dicapai dengan batasan sarana, sumber daya, dan dana tersedia.
2. Tidak semua kriteria sekaligus dapat digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi. Keinginan untuk meningkatkan keuntungan

umpamanya, dapat menyebabkan seseorang terlalu optimis dalam hal potensi pemasaran.

3. Pengukuran efektivitas organisasi sesungguhnya harus mencakup berbagai kriteria, seperti : Efisiensi, kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan adaptasi, integrasi, motivasi dan produksi dan sebagainya. Cara pengukuran seperti ini sering disebut “multiple factor model” penilaian efektivitas organisasi.

1.1.5 Model-model Pengukuran Efektivitas

Richard M. Steers (2019 : 207) menyebutkan bahwa model efektivitas ini menekankan proses-proses pokok yang berhubungan dengan efektivitas, dan tidak memandang efektivitas sebagai keadaan akhir. Tiga dimensi utama dari model ini adalah : (1) konsep optimasi tujuan; (2) Perspektif sistem; dan (3) tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi.

1. Optimisasi Tujuan

Penggunaan ancangan optimisasi tujuan terhadap efektivitas organisasi memungkinkan diakuinya secara eksplisit bahwa organisasi yang berbeda mengejar tujuan yang berbeda pula. Nilai keberhasilan atau kegagalan relatif dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasil-hasilnya dengan tujuan organisasi, dan bukan dengan pertimbangan si peneliti. Ancangan optimisasi tujuan mengakui kenyataan bahwa sebagian besar organisasi tidak dapat “memaksimalkan” tujuan tertentu (seperti produksi) sekalipun meeka menghendaknya. Jadi optimisasi adalah sarana pengimbang berbagai tujuan yang bertentangan sehingga setiap menerima cukup perhatian dan sumber daya selaras dengan tingkat kepentingannya bagi organisasi. Bahwa efektivitas harus dinilai terhadap tujuan yang bisa dilaksanakan, bukan terhadap konsep tujuan yang maksimum.

2. Perspektif Sistem

Menurut Etzioni (1975), Georgopoulos dan Tannenbaum (1957) serta lain-lainnya, dalam bukunya Richard M. Steers (2019 : 208) mengemukakan bahwa penggunaan perspektif sistem menekankan pentingnya arti interaksi organisasi lingkungan. Perspektif sistem ini memusatkan perhatian pada hubungan antara komponen-komponen baik yang terdapat di dalam maupun di luar organisasi sementara komponen-komponen ini secara bersama-sama mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi.

3. Tekanan pada perilaku

Tekanan pada pengertian mengenai peranan perilaku manusia dengan pengaruhnya pada prestasi organisasi. Dengan kata lain, jika kita ingin mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor penentu efektivitas, kita harus meneliti unit dasar analisis dalam penentuan ini, kita harus meneliti perilaku pekerja. Jadi, membahas efektivitas organisasi yang tidak kalah pentingnya untuk dibahas adalah hubungan antara apa yang diinginkan para pekerja dengan apa yang diinginkan organisasi. Jika kedua rangkaian kebutuhan dan tujuan ini relatif homogen, kemungkinan untuk meningkatkan prestasi keseluruhan organisasi sangat besar.

Dalam buku Adam Ibrahim Indrawijaya (2014 : 176), Robbins (1994 : 58) yang diterjemahkan oleh Udaya mengemukakan empat pendekatan dalam memandang efektivitas suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*)
2. Pendekatan sistem (*system approach*)
3. Pendekatan konstituensi-strategis (*strategic-constituencies-approach*)
4. Pendekatan nilai-nilai yang bersaing (*competing values approach*)

Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*) adalah pendekatan yang memandang bahwa sebuah organisasi (berdasarkan) diciptakan untuk mencapai satu tujuan atau lebih yang telah sebelumnya. Perrow (Robbin, 1994 : 58) dalam buku Indrawijaya (2014 : 177) yang diterjemahkan oleh Udaya mengatakan bahwa pencapaian tujuan merupakan kriteria yang paling banyak digunakan untuk menentukan keefektifan suatu organisasi. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*) menyatakan keefektifan sebuah organisasi harus dinilai sehubungan dengan pencapaian tujuan (*Ends*), ketimbang caranya (*Means*). Pendekatan ini mengasumsikan bahwa organisasi adalah kesatuan yang dibuat dengan sengaja, rasional dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan yang berhasil menjadi sebuah ukuran yang tepat tentang efektivitas.

Pengukuran efektivitas suatu organisasi tidak semata-mata hanya berdasarkan pada pendekatan pencapaian tujuan, karena penerapannya secara eksklusif belum dapat secara optimal untuk mengukur efektivitas suatu organisasi.

1.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan Menyokong Efektivitas

Richard M. Steers (2019 : 209) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu :

1. Ciri Organisasi

Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas, 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.

Teknologi juga dapat berakibat atas tingkat efektivitas selanjutnya, walaupun mungkin tidak langsung. Bukti-bukti menunjukkan bahwa variasi teknologi berinteraksi dengan struktur dalam pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi. Artinya, efektivitas jelas sangat diperlancar bila susunan struktur sumberdaya organisasi sedemikian rupa, sehingga paling cocok untuk menangani teknologi yang dipakai. Jika hubungan struktur dan teknologi sudah harmonis yaitu jika keduanya dapat bekerja sama para pekerja akan sedikit saja menemui masalah dalam usaha mencaoi tujuan.

2. Ciri Lingkungan

Disamping ciri organisasi, lingkungan luar dan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas. 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.

3. Ciri Pekerja

Faktor pengaruh penting yang ketiga atas efektivitas adalah para pekerja itu sendiri. pada kenyataannya, para anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Kesadaran akan sifat perbedaan pribadi yang terdapat di antara para pekerja sangat penting artinya karena pekerja yang berbeda memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula atas usaha-usaha manajemen untuk mencapai usaha yang diarahkan ke tujuan.

Sarana pokok untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan ini dari pekerja adalah mengintegrasikan tujuan pribadi dengan sasaran organisasi. Jika pekerja dapat memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi dengan kerja mencapai sasaran organisasi, adalah logis untuk membuat asumsi bahwa baik

keterikatan pada organisasi maupun prestasi kerja akan meningkat. Di pihak lain, jika para pegawai dihadapkan pada situasi dimana tujuan pribadi mereka bertentangan dengan sasaran organisasi, usaha pekerja akan diboroskan dengan mudah dengan akibat jumlah energi yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan efektivitas berkurang. Jadi, pada hakekatnya kunci menuju keberhasilan organisasi adalah dikuainya oleh para manajer hubungan tukar-menukar antara organisasi dengan para anggotanya, di mana kedua belah pihak lainnya dalam mengejar sasaran masing-masing. Sifat hubungan tukar-menukar ini bergaantung pada usaha memahami mengapa orang bersedia bekerja dan pada hubungan antara usaha kerja merek dengan efektivitas organisais.

4. 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.

Penetapan tujuan strategi. Jika efektivitas berkepentingan dengan kemampuan manajemen untuk mendpatkan dan mengatur sumber daya bagi pencapaian tujuan organsisasi, maka pemilihan tujuan-tujuan ini (baik yang operatif maupun operasional) menjadi faktor yang kritis. Pengertian penetapan tujuan meliputi identifikasi tujuan organisasi yang berlaku umum dan penetapan bagaimana berbagai bagian, kelompok dan individu dapat memberikan sumbangannya bagi tujuan-tujuan ini.

Pencarian dan pemanfaatan sumber daya. Telah diidentifikasi tiga bidang yang saling berhubungan. Pertama, adalah keharusan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai subsistem organisai (yaitu subsistem produktif, pendukung, pemeliharaan, penyesuaian dan manajemen) sehingga setiap subsistem memiliki sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utamanya.

Bidang perhatian yang kedua berhubungan dengan penetapan, pengimplementasian, dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan. Pedoman kebijakan dapat mendukung

efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa organisasi menarik manfaat dari keputusan dan tindakan-tindakan yang lalu dan menekan pemborosan energi dan/atau fungsi ganda dalam beberapa bagian sampai seminimal mungkin. Tetapi manfaat pedoman kebijakan bagi efektivitas diramalkan dengan asumsi bahwa pedoman-pedoman ini dianggap adil dan beritikad baik oleh para pekerja. Bila pernyataan kebijakan ini mendorong orang melakukan pekerjaan “sesuai dengan peraturan” saja, kegunaannya bagi efektivitas organisasi jelas sangat berkurang.

Teknik-teknik seperti akunting sumber daya manusia tampaknya menunjukkan potensi lebih mengakui pentingnya arti kemampuan manusia sebagai faktor penentu efektivitas. Se jauh mana sistem umpanbalik dan pengendalian berhasil dipakai untuk memonitor kegiatan-kegiatan yang diarahkan ke tujuan.

Lingkungan prestasi. Banyak penelitian menunjukkan pentingnya arti variasi dalam lingkungan kerja dalam menyokong keberhasilan organisasi. Telah lama diakui bahwa tingkah laku dalam organisasi terutama merupakan fungsi dan interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya (Lewin, 1938).

Proses komunikasi. Adalah jauh lebih mudah mengidentifikasi persoalan dalam komunikasi organisasi daripada mencari pemecahannya.

Kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Dikemukakan bahwa tindakan mengajak pekerja melibatkan diri lebih banyak dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka berfungsi : (1) menjelaskan harapan organisasi bagi pekerja serta imbalan potensial untuk prestasi yang berhasil; (2) meningkatkan keikatan psikologis yang dimiliki pekerja untuk melaksanakan keputusan karena dalam penetapannya mereka ikut mengambil bagian; dan (3) meningkatkan akibat pengaruh sosial atas perilaku (Ebert & Mitchell, 1975).

Kemudian, empat faktor yang menyokong keberhasilan efektivitas suatu organisasi, yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (2019 : 9) peneliti iraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur adalah cara unik suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi. Dengan demikian, pengertian struktur meliputi faktor-faktor seperti luasnya desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi, dan seterusnya. Jadi, keputusan mengenai cara bagaimana orang-orang akan dikelompokkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk.
2. Karakteristik lingkungan. Lingkungan ekstern yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batasbatas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Lingkungan intern, lingkungan ini pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi, meliputi maca,-macam atribut lingkungan kerja.
3. Karakteristik pekerja. Perhatian harus diberikan kepada peranan perbedaan individual antara para pekerja dalam hubungannya dengan efektivitas. Pekerja yang berlainan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Dua pengaruh organisasi yang penting,

yang dapat berpengaruh nyata terhadap efektivitas. Yaitu rasa keterikatan terhadap organisasi dan prestasi kerja individual.

4. Kebijakan dan praktek manajemen. Para manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu perusahaan melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan yang ditujukan kearah sasaran.

1.1.6 Masalah-masalah dalam Pengukuran Efektivitas Organisasi

Masalah dalam pengukuran efektivitas menurut Steers (2019 : 65) menyebutkan bahwa :

1. Masalah kesahihan susunan.
Susunan disini adalah suatu hipotesis yang abstrak (sebagai lawan dari yang konkrit) mengenai hubungan antara beberapa variabel yang saling berhubungan.
2. Masalah stabilitas kriteria.
Bahwa banyak dari kriteria evaluasi yang digunakan ternyata relatif tidak stabil setelah beberapa waktu. yaitu, kriteria yang dipakai untuk mengukur efektivitas pada suatu waktu mungkin tidak tepat lagi aytau menyesatkan pada waktu berikutnya. Kriteria tersebut berubah-ubah tergantung pada permintaan, kepentingan, dan tekanan-tekanan ekstern. Fleksibilitas (keluwesan) dalam menghadapi perubahan adalah atau seharusnya menjadi ciri yang menentukan dari efektivitas organisasi.
3. Masalah perspektif waktu.
Gibson, Ivancevich dan donnelly (1973) dalam buku Steers (2019 : 66) mengakui dengan jelas masalah perspektfi waktu dalam ancangan mereka pada efektivitas. Mereka menyarankan agar orang memakai kriteria yang berlainan pada waktu menilai efektivitas jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.
4. Masalah kriteria ganda
Keuntungan utama dari ancangan multivariasi dalam evaluasi efektivitas adalah sifatnya yang komprehensif, memadukan beberapa faktor ke dalam suatu kerangka yang kompak.
5. Masalah ketelitian pengukuran
Pengukuran terdiri dari peraturan atau prosedur untuk menentukan beberapa nilai atribut dalam angka agar atribut-atribut ini dapat dinyatakan secara kuantitatif.

6. Masalah kemungkinan generalisasi
Jika berbagai masalah pengukuran di atas dapat dipecahkan, masih timbul persoalan mengenai seberapa jauh orang dapat menyatakan kriteria evaluasi yang dihasilkannya dapat berlaku juga pada organisasi lainnya.
7. Masalah relevansi teoritis
Tujuan utama dari setiap ilmu adalah merumuskan teori dan model-model yang secara tepat mencerminkan sifat subyek yang dipelajari (Dubin, 1969). Jadi, dari sudut pandangan teoritis, harus diajukan pertanyaan yang logis sehubungan dengan relevansi model-model tersebut bagi studi tingkah laku organisasi.
8. Masalah tingkat analisis.
9. Kebanyakan model efektivitas hanya menganggap tingkat makro saja, membahas gejala keseluruhan organisasi dalam hubungannya dengan efektivitas, tetapi mengabaikan hubungan yang kritis antara tingkah laku individu dengan persoalan yang lebih besar yaitu keberhasilan organisasi.

1.2 Data Kependudukan

Dalam buku Ari Kuncoro Mozaik Demografi (2016 : 10) Para ahli kependudukan memperkirakan penduduk dunia sekitar 250 juta pada saat lahirnya Nabi Isa. Sedangkan, kapan manusia mulai mendiami bumi ini, diperkirakan sejak 2 juta tahun yang lalu.

Pertumbuhan penduduk yang makin cepat ini dapat dimengerti apabila kita melihat adanya penemuan Penicillin pada tahun 1930 dan program kesehatan masyarakat yang meningkat sejak tahun 1960-an. Dengan perkembangan teknologi obat-obatan maka angka kematian menurun sedangkan angka kelahiran masih tetap tinggi sehingga membuat selisih antara kedua angka tersebut makin besar. Dengan kata lain pertumbuhan penduduk makin cepat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keetelitian data, menurut Ari Kuncoro (2016 : 50) :

1. Partisipasi dan kerja sama masyarakat.
Partisipasi dan kerja sama yang dimaksud adalah kesediaan masyarakat memberi keterangan dan jawaban yang benar kepada petugas-petugas sensus, survei atau registrasi dan tidak mempersulitnya.
2. Masalah geografi.
Apakah ada tempat-tempat yang sulit dicapai sehingga ada kemungkinan suatu daerah tidak tercakup, padahal seharusnya daerah itu tercakup.
3. Apakah tenaga pencacah baik atau tidak.
4. Apakah pelaksanaan di lapangan bisa dilaksanakan sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat, dan apakah peralatan-peralatan yang diperlukan tersedia dengan baik.

1.2.1 Kesalahan Umum Data Penduduk

Menurut Ari Kuncoro (2016 : 50) Kesalahan data yang akan dibahas disini hanyalah kesalahan yang berkaitan dengan kepentingan analisis demografi, yaitu kesalahan data umur, dan juga kesalahan data jenis kelamin.

Untuk menemukan apakah terdapat kesalahan dalam pelaporan jenis kelamin, maka digunakan peralatan *Sex Ratio*. Caranya adalah dengan membandingkan *sex ratio* berbagai kelompok umur yang berbeda atau membandingkan *sex ratio* daerah yang berbedaa-beda. Kemudian, dilihat konsistensi *sex ratio* kelompok yang satu dan kelompok umur yang lainnya, atau konsistensi antara *sex ratio* daerah yang satu dan daerah yang lainnya. Dikatakan konsisten apabila tidak terdapat perbedaan-perbedaan yang mencolok.

Untuk dapat melihat apakah terdapat kesalahan pelaporan umur, itu mudah. Caranya adalah dengan mengamati grafik penduduk yang disebut piramida penduduk yang disusun atas dasar umur tunggal. Bila umur dilaporkan dengan baik, maka piramida akan berbentuk halus dan licin dalam arti tidak terdapat penonjolan-penonjolan pada tubuh piramida tersebut (*heaping*). Disamping itu jumlah penduduk pada usia yang lebih muda selalu lebih banyak daripada jumlah penduduk pada usia yang lebih tua, dan ini bisa diketahui dari panjangnya grafik atau “balok” yang menggambarkan umur yang bersangkutan. Jadi, “balok-

balok” yang membentuk piramida penduduk tersebut, makin ke atas makin pendek.

Kemudian sampai sejauh mana pelaporan itu kurang baik dapat diukur dengan menggunakan indeks-indeks. Antara lain indeks umur tunggal, indeks Whipple, indeks Meyer. Indeks-indeks ini untuk mengukur ketelitian data penduduk yang disusun dengan umur tunggal.

Kesalahan data umur ini penyebabnya secara umum dapat dibagi dua. Pertama, terjadinya perbedaan kelengkapan pencatatan penduduk antara kelompok umur yang berbeda. Dan kedua, karena adanya *mis-statement* daripada mereka yang tercacah.

Faktor ketidaktahuan menyebabkan seseorang ‘mengarang’ umurnya sendiri, atau membuat kira-kira. Dalam membuat kira-kira ini, terdapat kecenderungan mengadakan pembulatan umur ke bilangan yang mudah.

Faktor kesengajaan agak sulit diterangkan. Seseorang yang tahu dengan tepat umurnya yang sebenarnya, bisa saja sengaja melaporkannya dengan salah. Alasannya tentunya bermacam-macam kearah atau ke angka mana ia akan melaporkan umurnya tidak bisa diduga.

1.2.2 Kelahiran (Fertilitas)

Menurut Ari Kuncoro (2016 : 55) Fertilitas diartikan sebagai hasil reproduksi yang nyata dari seorang wanita atau sekelompok wanita. Dengan kata lain, fertilitas ini menyangkut banyaknya bayi yang lahir hidup.

Konsep-konsep :

1. Lahir hidup (*Live birth*); menurut UN & WHO, adalah suatu kelahiran seorang bayi tanpa memperhitungkan lainnya di dalam kandungan, dimana si-bayi menunjukkan tanda-tanda kehidupan.
2. Lahir mati (*Still birth*); kelahiran seorang bayi dari kandungan yang berumur paling sedikit 28 minggu, tanpa menunjukkan tanda-tanda kehidupan.
3. Abortus; kematian bayi dalam kandungan dengan umur kehamilan kurang dari 28 minggu. Ada 2 macam abortus, disengaja (*induced*) dan tidak disengaja (*sponaneous*)

1.2.3 Kematian (Mortalitas)

Menurut Ari Kuncoro (2016 : 83) Mortalitas atau kematian meruoakan salah satu di antara tiga komponen demografi yang dapat mempengaruhi perubahan penduduk.

Data kematian sangat diperlukan antara lain untuk proyeksi penduduk guna perencanaan pembangunan. Misalnya perencanaan fasilitas perumahan, fasilitas pendidikan, dan jasa-jasa lainnya untuk kepentingan masyarakat. Data kematian juga diperlukan untuk kepentingan evaluasi terhadap program-program kebijaksanaan penduduk.

Konsep mati perlu diketahui guna mendapatkan data kematian yang benar. Dengan kemajuan ilmu kedokteran, kadang-kadang sulit untuk membedakan keadaan mati dan keadaan hidup secara klinik. Apabila pengertian mati tidak dikonsepkan, dikhawatirkan bisa terjadi

perbedaan penafsiran antara berbagai orang tentang kapan seseorang dikatakan mati.

Menurut konsepnya, terdapat 3 keadaan vital, yang masing-masing saling bersifat *mutually exclusive*, artinya keadaan yang satu tidak mungkin terjadi bersamaan dengan salah satu keadaan lainnya. Tiga keadaan vital tersebut ialah :

1. Lahir hidup (*live birth*)
2. Mati (*death*)
3. Lahir mati (*fetal death*)

UN (united Nations) dan WHO (World Health Organization) membuat definisi “mati” sebagai berikut ;

“Mati adalah keadaan menghilangnya semua tanda-tanda kehidupan secara permanen, yang bisa terjadi setiap saat setelah kelahiran hidup”.

Pada definisi di atas terlihat bahwa keadaan “mati” hanya bisa terjadi kalau sudah terjadi kelahiran hidup. Dengan demikian keadaan mati selalu didahului dengan keadaan hidup. Dengan kata lain, mati tidak pernah ada kalau tidak ada hidup. Sedangkan hidup selalu dimulai dengan lahir hidup. Definisi “lahir hidup” menurut UN dan WHO adalah sebagai berikut :

“Lahir hidup, yaitu peristiwa keluarnya hasil konsepsi dari rahim seorang ibu secara lengkap tanpa memandang lamanya kehamilan dan setelah perpisahan tersebut terjadi, hasil konsepsi bernapas dan mempunyai tanda-tanda hidup lainnya, seperti denyut jantung, denyut tali pusat, atau gerakan-gerakan otot, tanpa memandang apakah tali pusat sudah dipotong atau belum”.

Di lain pihak, lahir mati (*fetal death*) adalah :

Peristiwa menghilangnya tanda-tanda kehidupan dari hasil konsepsi sebelum hasil konsepsi tersebut dikeluarkan dari rahim ibunya.

Dari definisi “mati” dan “hidup” di atas, maka “lahir mati” tidak dimasukkan dalam mati maupun hidup. Termasuk dalam pengertian “lahir mati” antara *stillbirth* dan abortus.

Sumber Data Kematian menurut Ari Kuncoro (2016 :84) :

1. Sistem Registrasi Vital

Apabila sistem ini bekerja dengan baik merupakan sumber data kematian yang ideal. Disini, kejadian kematian dilaporkan dan dicatat segera setelah peristiwa kematian tersebut terjadi.

2. Sensus atau Survei Penduduk

Sensus atau survei penduduk merupakan kegiatan sesaat yang bertujuan untuk mengumpulkan data penduduk, termasuk pula data kematian. Pada sensus atau survei, kejadian kematian dicatat setelah sekian lama peristiwa kematian itu terjadi. Data kematian yang diperoleh melalui sensus atau survei dapat digolongkan menjadi dua bentuk :

- a. Bentuk langsung (Direct Mortality Data)
- b. Bentuk tidak langsung (Indirect Mortality Data)

Data kematian bentuk langsung diperoleh dengan menanyakan kepada responden tentang ada tidaknya kematian selama kurun waktu tertentu. Apabila ada tidaknya kematian tersebut dibatasi selama satu tahun terakhir menjelang waktu sensus atau survei dilakukan, data kematian yang diperoleh dikenal sebagai *Current Mortality Data*.

Sedangkan data kematian bentuk tidak langsung diperoleh melalui pertanyaan tentang *Survivorship* golongan penduduk tertentu, misalnya : anak, ibu, ayah dan sebagainya. Data kematian bentuk langsung mempunyai kualitas lebih buruk dibandingkan dengan data kematian bentuk tidak langsung. Oleh sebab itu, data kematian yang sering dipakai ialah data kematian bentuk tidak langsung, dan biasanya data *Survivorship* anak. Data penduduk golongan tertentu di suatu tempat, kemungkinan dapat diperoleh dari rumah sakit, dinam pemakaman, Kantor polisi lalu lintas, dan sebagainya.

1.2.4 Pindahan (Migrasi)

Menurut Ari Kuncoro (2016 : 113) Migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik/negara ataupun batas administratif/batas bagian dalam suatu negara. Jadi migrasi sering di artikan sebagai perpindahan yang relatif permanen dari suatu daerah ke daerah lain. Ada dua dimensi penting yang perlu ditinjau dalam penelaanan migrasi, yaitu dimensi waktu dan dimensi daerah. Untuk dimensi waktu, ukuran yang pasti tidak ada karena sulit menentukan beberapa lama seseorang pindah tempat tinggal untuk dapat dianggap sebagai seorang migrasi, tetapi biasanya digunakan definisi yang ditentukan dalam sensus penduduk.

Untuk dimensi daerah secara garis besarnya dibedakan perpindahan antar negara yaitu perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain yang disebut Migrasi Internasional. Sedangkan perpindahan yang terjadi dalam satu negara misalnya antarprovinsi, kota atau kesatuan administratif lainnya yang dikenal dengan Migrasi Intern. Perpindahan lokal, yaitu perpindahan dari satu alamat ke alamat lain atau dari satu kota ke kota lain tapi masih dalam batas bagian dalam suatu negara misalnya dalam satu provinsi. Migrasi merupakan aktivitas pindahnya seseorang sedangkan orangnya yang pindah tempat tinggal disebut Migran.

Ada beberapa bentuk perpindahan tempat (mobilitas) menurut Ari Kuncoro (2016 : 116) :

1. Perubahan tempat yang bersifat rutin, misalnya orang yang pulang balik kerja (*recurrent movement*)
2. Perubahan tempat yang tidak bersifat sementara, seperti perpindahan tinggal bagi para pekerja musiman
3. Perubahan tempat tinggal dengan tujuan menetap dan tidak kembali ke tempat semula (*non-recurrent movement*)

Jenis-jenis migrasi :

1. Migrasi Masuk (*In Migration*)
Masuknya penduduk ke suatu daerah tempat tujuan (*area of destination*).
2. Migrasi Keluar (*Out Migration*)
Perpindahan penduduk keluar dari suatu daerah asal (*area of origin*).
3. Migrasi Neto (*Net Migration*)
Merupakan selisih antara jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar. Apabila migrasi yang masuk lebih besar dari pada migrasi keluar maka disebut migrasi neto positif sedangkan jika migrasi keluar lebih besar dari pada migrasi masuk disebut migrasi neto negatif.
4. Migrasi Bruto (*Gross Migration*)
Jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar.
5. Migrasi Total (*Total Migration*)
Migrasi total adalah seluruh kejadian migrasi, mencakup migrasi semasa hidup (*life time migration*) dan migrasi pulang (*return migration*). Migran total adalah semua orang yang pernah pindah.
6. Migrasi Internasional (*International Migration*)
Merupakan perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain.
7. Migrasi Semasa Hidup (*Life Time Migration*)
Adalah migrasi berdasarkan tempat kelahiran. Migrasi semasa hidup adalah mereka yang pada waktu pencacahan sensus bertempat tinggal di daerah yang berbeda dengan daerah tempat kelahirannya.
8. Migrasi Parsial (*Partial Migration*)
Adalah sejumlah migran ke suatu daerah tujuan dari satu daerah asal, atau dari daerah asal ke suatu daerah tujuan.
9. Arus Migrasi (*Migration Stream*)
Merupakan jumlah atau banyaknya perpindahan yang terjadi dari daerah asal ke daerah tujuan dalam jangka waktu tertentu.
10. Urbanisasi (*Urbanization*)
Bertambahnya proporsi penduduk yang berdiam di daerah kota yang disebabkan oleh proses perpindahan penduduk ke kota dan /atau akibat perluasan daerah kota.
11. Transmigrasi (*Transmigration*)
Transmigrasi adalah pemindahan dan/kepindahan penduduk dari suatu daerah untuk menetap ke daerah lain yang ditetapkan didalam wilayah Republik Indonesia guna kepentingan pembangunan negara atau karena alasan-alasan yang dipandang perlu oleh pemerintah berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.

1.2.5 Pendatang

Bila dikaji melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, tidak ada dijelaskan mengenai penduduk pendatang, yang ada hanyalah penduduk, dan yang meliputi penduduk adalah WNI dan orang asing. Jadi apabila dikaitkan dengan konteks penduduk pendatang, maka dalam hal ini yang dapat dikatakan sebagai penduduk pendatang adalah orang asing tersebut.

Namun, pengertian mengenai penduduk pendatang tidak hanya terbatas pada orang asing yang dalam hal ini bukan Warga Negara Indonesia, tetapi orang yang merupakan Warga Negara Indonesia yang tinggal di suatu daerah asal kemudian pindah ke daerah lain yang masih menjadi lingkup dari Negara Indonesia pun dapat dikatakan sebagai penduduk pendatang di daerah barunya.

