

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektifitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas organisasi mempunyai banyak pengertian, tergantung bagaimana cara kita memandangnya, sehingga mengandung pengertian yang multidimensi. Sesuatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Untuk memperoleh teori efektivitas penulis dapat menggunakan konsep-konsep dalam teori manajemen dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan teori efektivitas.

Efektivitas tidak dapat disamakan dengan efisiensi karena keduanya memiliki arti yang berbeda, walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisiensi lekat dengan kata efektivitas. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan. Konsep efektivitas yang dikemukakan para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan yang dipergunakan.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

2.1.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Efektivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi harus mendapat perhatian khusus apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektif. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Priansa (2015:13), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

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 intraksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam aspek pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

3. Karakteristik Pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik Manajemen

Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktik manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktik manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencairan dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

2.1.3 Kriteria Efektivitas

Gibson (2000:32-34) dalam Priansa berpendapat bahwa kriteria efektivitas meliputi kriteria efektivitas jangka pendek, yang terdiri dari produksi, efisiensi, dan kepuasan; kriteria efektivitas jangka menengah, yang terdiri dari persaingan dan pengembangan; kriteria efektivitas jangka panjang; dan kelangsungan hidup. Efektivitas dikatakan berhasil apabila memenuhi kriteria produktivitas; kemampuan ber laba; dan kesejahteraan pegawai. Sementara dalam konteks perkantoran, efektivitas dapat diukur dengan kriteria kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses Analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, system pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

2.1.4 Pendekatan dalam Efektivitas

Pendekatan Efektivitas menurut Gibson (2000:38) dalam Priansa mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas, yaitu:

1. Pendekatan Tujuan

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

pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.

2. Pendekatan Teori Sistem

Teori system 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. Konsep organisasi Sebagai suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian Tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Inti teori sitem adalah:

- a. Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran, bukan keluaran yang sederhana; dan
- b. Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada.

Jadi efektivitas organisasi adalah konsep dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen; dan tugas manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antara komponen dan 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 dalam pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektifitas organisasi.

Pendekatan Efektivitas menurut Robbins (2007) dalam Priansa, yaitu:

1. Pendekatan Pencapaian Target (*Goal Attainment Approach*)

Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (ends) daripada caranya (means). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan, dsb. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan Manajemen By Objective (MBO), yaitu falsafah manajemen yang menilai keefektifan organisasi dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pendekatan Sistem

Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus

menerus bagi kelangsungan hidupnya.

3. Pendekatan Konstituensi-Strategi

Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

4. Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing

Pendekatan ini mencoba mempersatukan ketiga pendekatan diatas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup dimana organisasi itu berada. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

2.2 Good Governance

2.2.1 Pengertian Good Governance

Good governance menjadi sebuah konsep yang sudah lama dikemukakan. Meskipun konsep *good governance* berbeda-beda, konsep ini diterapkan untuk mewujudkan kualitas pemerintahan yang baik. Bevir mendefinisikan *good governance* sebagai pengelolaan negara dengan memperhatikan nilai-nilai demokrasi, terbuka, dan profesional. Menurut Bevir, *good governance* menuntut sebuah negara untuk bertindak demokratis, memiliki pengelolaan yang efisien dan terbuka, serta tersedianya pasar yang kompetitif, baik di sektor publik maupun swasta (Bevir, 2010:97).

Secara sederhana, *good governance* didefinisikan oleh Peters (2011) sebagai kapasitas untuk menyelesaikan sesuatu dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peters menambahkan bahwa *good governance* harus bersifat demokratis atau setidaknya terbuka sehingga tetap penting untuk memahami dampak kebijakan pemerintah terhadap masyarakat (Peters,2011:70). Penerapan *good governance* di setiap instansi pemerintahan memiliki tujuan yang berbeda-beda, salah satunya untuk menciptakan pemerintahan yang transparan, akuntabel,efisien,berkeadilan dan melibatkan partisipasi semua golongan (Dikopoulou dan Mihiotis, 2012 : 133).

“Pada masa sekarang ini, good governance telah menjadi sumber utama dari legitimasi pemerintah di berbagai negara maupun instansi dunia” (Zhenglai dan Gou,2011:18).

Konsep *good governance* mengandung idealisme politik, namun dengan penyempurnaan konsep. Sistem politik yang ideal digambarkan Zhenglai dan Gou sebagai sebuah pemerintahan yang dijalankan dengan baik, sesuai dengan peraturan dan fungsinya, ia menamakannya dengan *good governance*.

2.2.2 Prinsip-prinsip Good Governance

“Prinsip-prinsip good governance merupakan kumpulan pernyataan yang berisi mengenai bagaimana seharusnya pemerintah bertindak dalam menjalankan fungsinya”(Lockwood,2010:758).

Prinsip-prinsip *good governance* lainnya diungkapkan oleh Bevir (2010). Menurutnya, pemerintah perlu memperhatikan nilai demokrasi dan profesionalitas dalam menyediakan pelayanan publik kepada masyarakat. Bevir menyebut bahwa karakteristik dari pemerintahan yang baik harus memperhatikan nilai-nilai tersebut. Berikut adalah penjelasan dari prinsip-prinsip *good governance* menurut Bevir (2010:97).

1. Pemerintah perlu menekankan pada hukum. Hal ini diwujudkan dengan peradilan yang independen, penegakan peraturan yang tidak berpihak,serta integritas dari para pihak yang berwenang untuk menegakkan hukum.
2. Pelayanan publik berjalan dengan baik. Mutu yang baik dalam menyediakan pelayanan publik merupakan kunci dalam mengidentifikasi *good governance*.
3. Pemerintah harus mengedepankan konsensus dengan menengahi berbagai kepentingan masyarakat. Kebutuhan masyarakat yang beragam

penting diakomodasi oleh pemerintah.

4. Masyarakat sipil juga perlu dijaga hak-hak politiknya. Pemerintah harus memastikan bahwa hak kebebasan berserikat, kebebasan berbicara, dan hak-hak sipil lain masyarakat tetap dimiliki oleh mereka.

Dari penjelasan di atas, dapat terlihat bahwa Bevir menekankan *good governance* kepada empat hal, yaitu supremasi hukum, pelayanan publik, konsensus dan hak politik masyarakat. Keempat prinsip tersebut harus diperhatikan baik baik oleh pemerintah untuk menciptakan *good governance*,

2.3 Dewan Perwakilan Rakyat

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan unsur yang terdapat dalam sistem pemerintahan di daerah, yang mempunyai segala fungsi dan tugas yang cukup berat. Menurut Sukarna memberikan pengertian tentang badan ini adalah badan perwakilan politik atau badan yang secara konstitusional ditugasi untuk menjalankan political control, legal control, social control, economic control, education, educational control dan lain-lain. Menurut UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah dan berkependudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah sebuah lembaga perwakilan rakyat di daerah yang terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum (Pemilu) yang dipilih berdasarkan hasil pemilihan umum. DPRD juga berkedudukan sebagai salah satu unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan. Dari tiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang mempunyai segala fungsi dan tugas yang sangat berat. Bila melihat dari pengertian di atas berarti fungsi DPRD adalah orang-orang yang diberikan

kepercayaan oleh masyarakat suatu daerah untuk menjadi wakil mereka yang bisa mengaspirasikan keinginan masyarakat untuk hidup lebih baik lagi.

2.4 Masa Reses

Masa Reses adalah masa dimana DPRD melakukan kegiatan di luar Masa Sidang, terutama di luar gedung DPRD untuk melaksanakan kunjungan kerja, baik yang dilakukan oleh Anggota secara perseorangan maupun secara berkelompok. Kemudian Ensiklopedia Nasional Indonesia menjelaskan bahwa "reses", menurut pengertian aslinya adalah masa istirahat atau penghentian suatu sidang pengadilan atau sidang lembaga perwakilan rakyat dan badan sejenisnya.

Reses anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon masa persidangan I Tahun 2021 kali ini masi disituasi pandemi covid 19 dilaksanakan berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2018 tentang pedoman penyusunan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Prov,kab/kota;
2. Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon Nomor 1 Tahun 2018 tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon;
3. Keputusan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon Nomor :172.5/Kep.Pim-03/2021 tentang pelaksanaan Reses Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kota Cirebon masa persidangan I tahun 2021.
4. Jadwal kegiatan DPRD Kota Cirebon bulan maret 2021 No.172.4/144-DPRD tentang pelaksanaan kegiatan reses Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon Pada Masa Persidangan I tahun 2021.

2.4.1 Maksud dan Tujuan Masa Reses

Sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah Nomor 16 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan peraturan DPRD tentang tata tertib DPRD, serta peraturan DPRD Kota Cirebon Nomor 1 Tahun 2018 tentang Tata Tertib DPRD Kota Cirebon, bahwa DPRD mempunyai kewajiban untuk menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala, menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat, dan

memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut dijelaskan bahwa pelaksanaan kewajiban tersebut dilaksanakan melalui kegiatan reses. Dengan demikian hakekatnya tujuan pelaksanaan reses adalah :

1. Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala;
2. Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat;
3. Memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

sekaligus hasil-hasil reses tersebut akan menjadi bahan bagi para Anggota DPRD untuk ditindaklanjuti dalam menyusun kebijakan pembangunan daerah, dalam hal ini dalam forum Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) mulai dari tingkat kelurahan,kecamatan,sampai tingkat Kota Cirebon.Bahkan bukan hal yang tidak mungkin menjadi aspirasi dalam penyusunan Musrenbang Provisi Jawa Barat.

Dengan adanya tindak lanjut aspirasi yang diakomodir dalam Musrenbang yang kemudian menjadi rencana kerja pembangunan Daerah dan pada akhirnya ter-anggarkan dalam anggaran pendapatan dan Belanja Daerah, maka salah satu kewajiban Anggota DPRD

dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat, searah dengan pelaksanaan otonomi daerah yaitu dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat.



