

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Efektivitas

2.1.1. Pengertian Efektivitas

Salah satu aspek untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya. Keberhasilan organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas, apa yang dimaksud efektivitas, terdapat perbedaan pendapat di antara yang menggunakannya, baik dikalangan akademisi maupun di kalangan praktisi.

Pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia ditempat kerja Menurut Steers (dalam Sutrisno Edy 2018: 90)

Robbins dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2014:175) menjelaskan bahwa efektivitas dapat di definisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) jangka panjang (cara) pemilihan itu mencerminkan konstitusi strategis, minat mengevaluasi, dan tingkat kehidupan organisasi.

Menurut Saxena (dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2014:176), 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 pada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini.

Menurut Siagian (dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2014:175)

“memberikan pengertian tentang 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.”

Akmal dalam Donni Junni (2015:11) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Gie dalam Donni Junni (2015:12) menyatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan.

Gibson dalam Donni Juni (2015:12) menyatakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan antara hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Pendapat Soewarno (dalam mutiarin dan Zaenudin, 2014:95) mengatakan bahwa “efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Barmard (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014:96) bahwa “Efektivitas adalah tercapainya sasaran yang telah disepakati bersama”.

Menurut Drucker (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014:96) mengatakan bahwa “efektivitas berarti melakukan sesuatu yang benar atau sejauh mana kita mencapai tujuan”.

Sementara menurut Handoko (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014:95) mengatakan bahwa “efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Komarudin (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014:96) mengemukakan bahwa “Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Sukirno (2006:108) Menyatakan efektif sebagai berikut :

Efektif merupakan suatu ukuran prestasi manajemen dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan agar sasaran organisasi tercapai. Artinya, sejauh mana para manajer mencapai sasaran-sasaran organisasi, merupakan ukuran dalam menilai bagaimana manajer tersebut telah menjalankan kegiatannya secara efektif.

Steers (dalam Sutrisno Edy 2018:96) mengatakan bahwa efektivitas ialah memperhatikan secara serentak tiga buah konsep yang saling berkaitan:

1. Optimalisasi tujuan-tujuan
2. Persefektif sistem
3. Dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi.

Dengan optimalisasi tujuan-tujuan memungkinkan dikeali bermacam-macam tujuan, meskipun tampaknya saling sering bertentangan.

Persepsi tentang efektivitas organisasi lebih dari penjumlahan efektivitas individu dan efektivitas kelompok. Melalui efektivitas sinergis, organisasi bias memperoleh untuk tingkat yang lebih tinggi kinerjanya disbanding penjumlahan tentang persamaan mereka, artinya dasar pemikiran ini menekankan bahwa bekerja secara kelompok akan lebih baik dari pada bekerja secara individu Gibson (dalam Sutrisno Edy, 2018:96)

Strees dengan bukunya budaya organisasi (2018:89). Memberikan batasan pengertian efektivitas, sebagai berikut:

Efektif adalah pengukuran dalam arti sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya atau mencapai semuanya dilihat dari jumlah, kualitas dari jasa yang dihasilkan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran, tujuan, waktu, dan hasil yang telah ditetapkan. Jelasnya bila

sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif dan sebaliknya

Nasution (1996): 41) mengemukakan tentang efektivitas sebagai berikut:

Efektivitas dapat berarti menjalankan pekerjaan secara benar, juga dapat berarti kemampuan memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah menejer yang memilih pekerjaan secara benar untuk dijalankan. Efektivitas merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Dimana masalahnya, bukan bagaimana melakukan pekerjaan dengan, tetapi bagaimana caranya menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan, serta memusatkan sumber daya usaha guna melakukannya.

Persoalan efektivitas sebenarnya tidak terbatas pada keadaan yang bersifat konstitusional saja melainkan terdapat pada seluruh aspek kehidupan manusia dengan berbagai atributnya salah satu kriteria administrasi sebagai ilmu pengetahuan adalah efektivitas yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dengan kriteria lainya, yaitu rasionalitas dan efisiensi. Ketiga kriteria ini merupakan suatu kesatuan yang saling melengkapi dalam rangka keberhasilan dalam rangkaian manusia dalam suatu organisasi. Menurut Siagian (2014 :77), ukuran mengenai pencapaian efektif yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja
7. Pelaksanaan yan efektif dan efisien

8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Efektivitas erat kaitannya dengan kegiatan yang pada umumnya dilakukan oleh organisasi baik pemerintah maupun swasta. Peters dan Waterman (dalam Sutrisno Edy, 2018:104) meninjau efektivitas suatu kegiatan organisasi dari pandangannya atau diubah kembali menjadi kesatuan lain sehingga kita sulit menilai kelangsungan hidupnya. Suatu organisasi atau instansi dikatakan efektif jika suatu tujuan bersama dapat tercapai, dan belum dikatakan efektif meskipun tujuan individu yang ada didalamnya dapat dipenuhi. Selain itu naif untuk mengasumsikan bahwa tidak ada organisasi yang bertahan hidup yang tetap dan efektif. Untuk menilai efektivitas ukuran perilaku telah memadai, namun harus dihubungkan dengan harapan-harapan yang harus dicapai melalui peraturan yang dimilikinya.

Sementara menurut Winardi (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014:96) “efektivitas adalah hasil yang dicapai seseorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Mutiarin dan Zaenudin (2014:97) efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu:

1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya
2. Mencapai tingkat di atas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik
3. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberikan hasil yang bermanfaat
4. Menangani tantangan masa depan

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian efektivitas tersebut diatas, maka kesimpulan dari efektivitas suatu usaha untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran, tujuan, waktu dari hasil yang telah ditetapkan. Jelasnya bila sasaran, tujuan sesuai dengan waktu yang direncanakan sebelumnya adalah efektif dan sebaliknya.

Menurut Sharma (dalam Tangkilsan, 2007:140) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang mengangkt factor internal organisasi dan factor eksternal organisasi, yang meliputi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau *output*.
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi.
3. Tidak adanya ketergangguan organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Menurut Campbell J.P (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014: 96)

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat output dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh

Streers (dalam Sutrisni Edy, 2018:106) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan ber laba
5. Pencarian sumber daya

Gibson (dalam Sutrisno Edy 2018:98) Menyimpulkan kriteria efektivitas suatu kegiatan ke dalam tiga indikator yang di dasarkan jangka waktu, yaitu:

1. Efektivitas jangka pendek, meliputi produksi (*production*), efisiensi (*efficiency*), dan kepuasan (*satisfaction*).
2. Efektivitas jangka menengah, meliputi kemampuan menyesuaikan diri (*adaptiveness*) dan mengembangkan diri (*development*).
3. Efektivitas jangka panjang: keberlangsungan (*sustainability*)

Gibson (dalam priansa donni juni 2013:11) 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 sentran 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. Alternative terhadap pendekatan teori system.

2. Pendekatan teori system

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 system yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagianya. Konsep organisasi sebagian suatu system yang berkaitan dengan system 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 system juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Inti teori system 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 dengan konsep cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen; dan tugas manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antara komponen dengan bagiannya.

3. Pendekatan *Multiple Constituency*

Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relative di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan relative di antara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan system guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi.

Robbins (dalam priansa donni juni 2013:12) menyatakan sejumlah

pendekatan dalam efektivitas organisasi, yaitu:

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*Goal Attainment Approach*)

Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan (*end*) dari pada caranya (*means*). kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan *Manajemen By Objectives* (MBO), yaitu falsafah manajemen yang menilai ke efektifan 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 dirinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

3. Pendekatan Konstituensi-Strategi

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

4. Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing

Pendekatan ini mencoba mempersatukan ke tiga pendekatan diatas masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada

Priansa (dalam Donni Juni 2013:13) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektifitas. Empat factor yang mempengaruhi efektifitas 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 menekankan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekteren yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan interen yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungannya organisasi.

3. Karakteristik Pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Dalam setiap individu pastinya ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila dalam organisasi itu menginginkan suatu keberhasilan, organisasi tersebut harus mengintegrasikan tujuan dari keduanya yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu.

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, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Gibson (dalam Priansa Donni Junni 2013:14) 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; kelangsungan hidup.

Efektivitas dikatakan berhasil apabila memenuhi kriteria produktivitas; kemampuan ber laba; dan kesejahteraan pegawai. Sementara dalam konteks perkantoran, efektivitas dapat di ukur 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 efektif dan efisien, system pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

2.2. Sosialisasi

Berger (dalam Kamanto Sunarto 2004:21) mendefinisikan sosialisasi sebagai *“a process by which a child learns to be a participant member of society”* proses melalui mana seorang anak anggota yang berpartisipasi dalam masyarakat.

Menurut Macleaver sosialisasi adalah proses mempelajari norma , nilai, peran, dan semua persyaratan lainnya yang diperlukan untuk memungkinkan berpartisipasi yang efektif dalam kehidupan sosial (2013:175)

Sedangkan pengertian sosialisasi dalam arti luas adalah suatu proses interaksi dan pembelajaran yang dilakukan seseorang sejak ia lahir hingga akhir hayatnya di dalam suatu budaya masyarakat. Melalui proses sosialisasi maka seseorang dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajibannya berdasarkan peran status masing-masing sesuai budaya masyarakat. Dengan kata lain, individu mempelajari dan

mengembangkan pola-pola perilaku sosial dalam proses ini. Dengan begitu, nilai norma, dan kepercayaan tersebut dapat dijaga oleh semua anggota masyarakat.

Ada beberapa tahapan dalam sosialisasi menurut Berger dan Lukman (dalam Kamanto Sunarto 2004:29) dalam masyarakat meliputi :

a. Sosialisasi primer (*primary socialization*)

Sosialisasi pertama yang dijalani individu semasa kecil, melalui mana ia menjadi anggota masyarakat.

b. Sosialisasi sekunder (*secondary socialization*)

Sebagai proses berikutnya yang memperkenalkan individu yang telah disosialisasi kedalam sector baru dari dunia objektif masyarakatnya.

Sosialisasi merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang hidup manusia. Dalam kaitan inilah para ahli berbicara mengenai bentuk-bentuk proses sosialisasi seperti sosialisasi setelah masa kanak-kanak, pendidikan sepanjang hidup, atau pendidikan berkesinambungan.

Lebih lanjut Berger dan Lukman (dalam Kamanto Sunarto 2004:29) mendefinisikan sosialisasi, yaitu:

Sosialisasi merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang hidup manusia mengenai bentuk-bentuk proses sosialisasi seperti sosialisasi setelah masa kanak-kanak (*socialization after childhood*), pendidikan sepanjang hidup (*lifelong education*), atau pendidikan berkesinambungan (*continuing education*).

Menurut David A. Goslin berpendapat “sosialisasi adalah proses belajar yang dialami seseorang untuk memperoleh pengetahuan keterampilan, nilai-nilai dan norma-norma agar ia dapat berpartisipasi sebagai anggota dalam kelompok masyarakat.”.

Menurut William J. Goode, “sosialisasi merupakan proses yang harus dilalui manusia muda untuk memperoleh nilai-nilai dan pengetahuan mengenai kelompoknya dan belajar mengenai peran sosialnya yang cocok dengan kedudukannya di situ”

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas yaitu suatu proses interaksi yang dilakukan secara langsung sepanjang hidup manusia untuk memperoleh pengetahuan ketrampilan, nilai-nilai dan norma-norma agar ia dapat berpartisipasi sebagai anggota dalam kelompok masyarakatnya”. Pihak yang melaksanakan sosialisasi atau agen sosialisasi, fuller dan Jacobs (dalam Kamanto Sunarto 2004:24) mendefinisikan empat agen sosialisasi utama, yaitu:

1. Keluarga
2. Kelompok bermain
3. Media massa
4. Sistem pendidikan

1. Keluarga

Pada awal kehidupan manusia biasanya agen sosialisasi terdiri atas orang tua dan saudara kandug. Pada masyarakat yang mengenai system keluarga luas (*extended family*) agen sosialisasi bias berjumlah lebih banyak dan dapat mencakup pula nenek, kakek, paman, bibi dan sebagainya. Arti penting agen sosialisasi pertama pun terletak pada pentingnya kemampuan yang diajarkan

pada tahap ini. Untuk dapat berinteraksi dengan *significant others* pada tahap ini seorang bayi belajar berkomunikasi secara verbal dan nonverbal, ia mulai berkomunikasi bukan saja melalui pendengaran dan penglihatan tetapi juga melalui pancaindra lain, terutama sentuhan fisik.

2. Teman bermain

Setelah mulai dapat bepergian, seorang anak memperoleh agen sosialisasi lain; teman bermain, baik yang terdiri atas kerabat maupun tetangga dan teman sekolah. Disini seorang anak mempelajari berbagai kemampuan yang baru. Kalau dalam keluarga interaksi yang dipelajarinya dirumah yang melibatkan hubungan yang tidak sedrajat (seperti antara kakek dengan adik atau pengasuh dengan anak asuh) maka dalam kelompok bermain seorang anak belajar berinteraksi dengan orang yang sedrajat karena sebaya. Pada tahap ini seorang anak memasuki *game stage* mempelajari aturan yang mengatur peran orang yang kedudukannya sedrajat.

3. Sekolah

Pendidikan formal mempersiapkan untuk penguasaan peran-peran baru dikemudian hari, dikala seseorang tidak tergantung lagi pada orang tuanya. Sekolah merupakan suatu jenjang peralihan antara keluarga dan masyarakat. Sekolah memperkenalkan aturan baru yang diperlukan bagi anggota masyarakat.

4. Media massa

Media massa diidentifikasi sebagai suatu agen sosialisasi yang berpengaruh pula terhadap perilaku khalayaknya. Media massa yang terdiri atas media cetak (surat kabar, majalah) maupun elektronik (radio, televisi, film, internet) merupakan komunikasi yang menjangkau sejumlah orang banyak.

Pesan-pesan yang disampaikan oleh agen sosialisasi yang berlainan tidak selamanya sepadan satu dengan yang lain. Apabila pesan-pesan yang disampaikan oleh agen-agen sosialisasi dalam masyarakat sepadan dan tidak saling bertentangan melainkan saling mendukung maka proses sosialisasi maka proses sosialisasi berjalan relatif lancar. Namun apabila pesan berbagai agen sosialisasi saling bertentangan maka warga masyarakat yang menjalani proses sosialisasi sering mengalami konflik pribadi.

Sosialisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup antar sesama manusia, karena dengan adanya sosialisasi akan membawa manfaat baik bagi manusia itu sendiri, maupun dilingkungan dimanapun manusia itu berada. Sosialisasi dapat diartikan sebagai sebuah proses penanaman transfer kebiasaan atau nilai dan aturan dari satu generasi kegenerasi lainnya dalam sebuah kelompok atau masyarakat.

Manfaat sosialisasi adalah sebagai berikut:

- a. Terciptanya kehidupan masyarakat yang tertib
- b. Terciptanya individu-individu yang berperilaku baik sesuai nilai dan norma

- c. Terpeliharanya nilai dan norma yang dianut masyarakat
- d. Terwujudnya persatuan dan kesatuan bangsa

Tujuan sosialisasi yaitu:

- a. Setiap individu harus diberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi hidupnya kelak di masyarakat
- b. Setiap individu harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mengembangkan kemampuannya untuk membaca menulis dan berbicara
- c. Pengendalian fungsi-fungsi organik harus dipelajari melalui latihan-latihan mengawas diri yang tepat.
- d. Tiap individu harus dibiasakan dengan nilai-nilai dan kepercayaan pokok pada masyarakat.

Pola sosialisasi menurut Jaeger (dalam Kamanto Sunarto 2004:31) membagi pola sosialisasi menjadi dua yaitu:

- a. Sosialisasi represif

Menekankan pada penggunaan hukuman terhadap kesalahan. Ciri lain merupakan penekanan pada penggunaan materi dalam hukuman dan imbalan, penekanan pada kepatuhan anak pada orang tua, penekanan pada komunikasi yang bersifat satu arah non verbal dan berisi perintah penekanan titik berat sosialisasi pada orang tua dan keinginan orang tua dan peran keluarga sebagai *significant other*.

- b. Sosialisasi partisipatoris

Merupakan pola yang didalamnya anak di beri imbalan manakala berperilaku baik, hukuman dan imbalan bersifat simbolik, anak diberi kebebasan, penekanan diletakkan pada interaksi, komunikasi bersifat lisan,

anak menjadi pusat sosialisasi, keperluan anak dianggap penting dan keluarga menjadi *generalized other*.

2.3. Pola Hidup Bersih dan Sehat

2.3.1. Pengertian Pola Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)

Pengertian pola hidup bersih dan sehat PHBS adalah sekumpulan perilaku yang dipraktikkan atas dasar kesadaran sebagai hasil pembelajaran, yang menjadikan seseorang, keluarga, kelompok atau masyarakat mampu menolong dirinya sendiri (mandiri) di bidang kesehatan dan berperan aktif dalam mewujudkan kesehatan masyarakat (kementerian Kesehatan RI.2011).

Definisi lain menyebutkan bahwa PHBS adalah semua perilaku kesehatan yang dilakukan atas kesadaran sehingga anggota keluarga atau keluarga dapat menolong dirinya sendiri di bidang kesehatan dan berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan di masyarakat (pusat promosi kesehatan kemenkes RI, 2016)

Pola hidup bersih dan sehat (PHBS) merupakan salah satu perilaku yang berkaitan dengan upaya atau kegiatan seorang untuk meningkatkan kesehatannya berdasarkan kesadaran, sehingga mampu mencegah penyakit serta berperan aktif dalam mewujudkan lingkungan sehat dengan cara olah raga teratur, tidak merokok, istirahat yang cukup dan gaya hidup yang positif (Notoatmojo,2007)

2.3.2. Tujuan Pola Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)

Tujuan PHBS adalah meningkatkan pengetahuan, kesadaran, kemauan dan kemampuan masyarakat agar hidup bersih dan sehat serta masyarakat berperan aktif mewujudkan derajat kesehatan yang optimal dalam kehidupan sehari-hari.

2.3.3. Tatanan PHBS

Lebih lanjut Kemenkes membahas tentang Tatanan PHBS melibatkan beberapa elemen yang merupakan bagian dari tempat beraktivitas dalam kehidupan sehari-hari berikut ini 5 tatanan PHBS yang dapat menjadi simpul-simpul untuk memulai proses penyadartahuan tentang pola hidup bersih dan sehat yaitu:

- PHBS di rumah tangga
- PHBS di Sekolah
- PHBS di Tempat kerja
- PHBS di Sarana kesehatan
- PHBS di Tempat umum

1. Sepuluh indicator PHBS di Tatanan Rumah Tangga:

- a. Persalinan ditolong oleh Tenaga Kesehatan.
- b. Memberi bayi ASI eksklusif

ASI eksklusif merupakan air susu ibu yang diberikan pada enam bulan pertama bayi baru lahir tanpa adanya makanan pendamping lain (WHO, 2000)

- c. Menimbang bayi dan balita

d. Mencuci tangan dengan air bersih dan sabun.

Mencuci tangan dengan sabun merupakan suatu tindakan sanitasi yang dilakukan dengan tujuan menghilangkan kuman dan bakteri yang menempel pada tangan, jari, serta kuku kita.

Adapun saat-saat kita harus mencuci tangan dengan menggunakan sabun antara lain:

1. Sebelum dan sesudah masak. Hal ini dapat mencegah terjadinya risiko penyebaran bakteri yang dapat menyebabkan makanan tidak sehat atau beracun.
2. Sebelum dan sesudah makan.
3. Sesudah buang air kecil dan besar.

Setelah kita selesai buang air, kemungkinan besar terdapat sisa-sisa tinja yang masih menempel di tangan. Sehingga diharuskan agar kita segera menghilangkan dengan mencuci tangan dengan sabun agar kotoran yang masih menempel segera hilang.

4. Setelah mengganti popok bayi.
5. Sebelum menyusui.
6. Sebelum memegang buah hati.
7. Setelah memegang benda-benda kotor, berdebu, dan berkarat.
8. Setelah bermain.

e. Menggunakan air bersih.

Air merupakan kebutuhan dasar yang digunakan sehari-hari untuk minum, mandi, berkumur, membersihkan lantai, mencuci alat-alat dapur dan lain-lain, agar kita tidak terkena suatu penyakit atau terhindar dari sakit. Air juga merupakan zat yang sangat esensial yang diperlukan oleh makhluk hidup.

Syarat-syarat air bersih antara lain:

1. Air tidak berwarna harus bening atau jernih.
2. Air tidak keruh, harus bebas dari pasir, debu, lumpur, busa dan kotoran lainnya.
3. Air tidak berasa asin, asam, terbebas dari bahan kimia
4. Air tidak berbau seperti amis, anyir, busuk atau bau belerang.

Cara menjaga kebersihan sumber air tetap bersih antara lain:

1. Jarak letak sumber air dengan jamban dan tempat pembuangan sampah paling dekat 10 meter.
2. Sumber mata air harus dilindungi dari bahan pencemaran.
3. Sumur gali, sumur pompa, kran umum dan mata air harus dijaga bangunannya agar tidak rusak, seperti lantai sumur tidak boleh retak, bibir sumur harus di plesteran, sumur sebaiknya diberi penutup.

4. Harus dijaga kebersihannya seperti tidak ada genangan air di sekitar sumber air, tidak ada bercak-bercak kotoran, tidak berlumut pada lantai atau dinding sumur, ember atau gayung/pengambil air harus tetap bersih dan tidak diletakkan di lantai (ember atau gayung digantung di tiang sumur).

- f. Menggunakan jamban sehat.
- g. Memberantas jentik di rumah
- h. Makan sayur dan buah setiap hari.
- i. Tidak merokok di dalam rumah.

2. Indikator PHBS di Tatanan Sekolah:

- a. Mencuci tangan dengan air bersih mengalir dan sabun.
- b. Mengonsumsi jajanan di warung/kantin sekolah.
- c. Menggunakan jamban yang bersih dan sehat.
- d. Olahraga yang teratur dan terukur.
- e. Memberantas jentik nyamuk.
- f. Tidak merokok
- g. Menimbang berat badan dan tinggi badan setiap bulan.
- h. Membuang sampah pada tempatnya.

3. Indikator PHBS di Tatanan Tempat Kerja:

- a. Kawasan tanpa asap rokok.
- b. Bebas jentik nyamuk.

- c. Jamban sehat.
 - d. Kesehatan dan keselamatan kerja.
 - e. Olahraga teratur.
4. Indikator PHBS di Tatanan Tempat Umum:
- a. Menggunakan jamban sehat.
 - b. Memberantas jentik nyamuk.
 - c. Menggunakan air bersih.
5. Indikator PHBS di Tatanan Fasilitas Kesehatan:
- a. Menggunakan air bersih
 - b. Menggunakan jamban bersih dan sehat.
 - c. Membuang sampah pada tempatnya.
 - d. Tidak merokok.
 - e. Tidak meludah sembarangan.
 - f. Memberantas jentik nyamuk.

2.3.4. Manfaat PHBS

Kebijakan pembangunan kesehatan ditekankan pada upaya promotif dan preventif agar orang yang sehat menjadi lebih sehat dan produktif. Pola hidup sehat merupakan perwujudan paradigma sehat yang berkaitan dengan perilaku perorangan, keluarga, kelompok, dan masyarakat yang berorientasi sehat dapat meningkatkan, memelihara dan melindungi kualitas kesehatan baik fisik, mental, spiritual maupun social. Perilaku hidup sehat meliputi proaktif untuk:

- a. Memelihara dan meningkatkan kesehatan dengan cara olahraga teratur dan hidup sehat.
- b. Menghilangkan kebudayaan yang beresiko menimbulkan penyakit.
- c. Usaha untuk melindungi diri dari ancaman yang menimbulkan penyakit.
- d. Berpartisipasi aktif dalam gerakan kesehatan masyarakat.

Manfaat PHBS di lingkungan sekolah yaitu agar terwujudnya sekolah yang bersih dan sehat sehingga siswa, guru dan masyarakat lingkungan sekolah terlindungi dari berbagai ancaman penyakit, meningkatkan semangat proses belajar mengajar yang berdampak pada prestasi belajar siswa, citra sekolah sebagai institusi pendidikan semakin meningkat sehingga mampu minat orang tua dan dapat mengangkat citra dan kinerja pemerintah di bidang pendidikan, serta menjadi percontohan sekolah sehat bagi daerah lain (Depkes RI,2008)

2.3.5. Sasaran PHBS

Sasaran PHBS menurut Depkes RI (2008) dikembangkan dalam lima tatanan yaitu di rumah atau tempat tinggal, ditempat kerja, di tempat-tempat umum, institusi pendidikan, dan sarana kesehatan. Sedangkan sasaran PHBS di institusi pendidikan adalah seluruh warga institusi pendidikan yang terbagi dalam:

- a. Sasaran primer

Sasaran utama dalam institusi pendidikan yang akan dirubah perilakunya atau murid dan guru yang bermasalah (individu/ kelompok dalam instansi pendidikan yang bermasalah)

- b. Sasaran sekunder

Sasaran yang mempengaruhi individu dalam institusi pendidikan yang bermasalah misalnya, kepala sekolah, guru, orang tua murid, kader kesehatan sekolah, tokoh masyarakat, petugas kesehatan dan lintas sector terkait.

c. Sasaran tersier

Merupakan sasaran yang diharapkan menjadi pembantu dalam mendukung pendaan, kebijakan, dan kegiatan untuk tercapainya pelaksanaan PHBS di institusi pendidikan seperti, Kepala Desa, Lurah Camat. Kepala puskesmas, Diknas, Guru, Tokoh Masyarakat, dan Orang Tua Murid.

2.3.6. Faktor yang mempengaruhi pola hidup bersih dan sehat

Penerapan PHBS terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi. Lawrance Green dalam Notoatmojo (2007) membedakan adanya dua determinan masalah kesehatan yaitu faktor perilaku (*behavioral factors*) dan faktor non perilaku (*non behavioral factors*). Green menjelaskan bahwa faktor perilaku ditentukan oleh tiga faktor utama:

a. Faktor Predisposisi

Terbentuknya suatu perilaku baru dimulai pada *cognitive domain* dalam arti subyek tahu terlebih dahulu terhadap stimulus sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada subyek tersebut, selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap subyek. Pengetahuan dan sikap subyek terhadap PHBS diharapkan akan membentuk perilaku (psikomotorik) subyek terhadap PHBS. Faktor-faktor yang mempermudah atau mempredisposisi

terjadinya perilaku seseorang antara lain pengetahuan, sikap, keyakinan, kepercayaan dan juga nilai-nilai tradisi.

b. Faktor pendukung atau pemungkin

Hubungan antara konsep pengetahuan dan praktek kaitannya dalam suatu materi kegiatan biasanya mempunyai anggapan yaitu adanya pengetahuan tentang manfaat sesuatu hal yang akan menyebabkan orang yang mempunyai sikap positif terhadap hal tersebut. Selanjutnya sikap positif ini akan mempengaruhi untuk ikut dalam kegiatan ini. Niat ikut serta dalam kegiatan ini akan menjadi tindakan apabila mendapatkan dukungan social dan tersedianya fasilitas kegiatan ini disebut perilaku. Berdasarkan teori WHO menyatakan bahwa yang menyebabkan seseorang berperilaku ada tiga alasan diantaranya adalah sumber daya (resource) meliputi fasilitas, pelayanan kesehatan dan pendapatan keluarga.

c. Faktor penguat

Faktor yang mendorong untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang terwujud dalam peran keluarga terutama orang tua, guru dan petugas kesehatan untuk saling bahu membahu, sehingga tercipta kerja sama yang baik antara pihak rumah dengan sekolah yang akan mendorong anak dalam memperoleh pengalaman yang hendak dirancang, lingkungan yang bersifat anak sebagai pusat yang akan mendorong proses belajar melalui penjelajah dan penemuan untuk terjadinya suatu perilaku. Faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi PHBS anak sekolah menurut Adiwiryo (2010) berasal dari:

1. Dukunga dari orang tua
2. Dukungan tema sekolah
3. Dukungan guru di sekolah
4. Sarana prasarana menjadi pendukung dalam mewujudkan pola hidup bersih dan sehat di sekolah seperti tempat pembuangan air yang bersih, tempat pembuangan air besar (jamban) yang sehat, tempat pembuangan sampah, tempat dan program olah raga yang tepat, ketersediaan makanan bergizi di warung sekolah, UKS, dan sebagainya.

2.3.7. Strategi PHBS

Kebijakan Nasional Promosi kesehatan mendapatkan tiga strategi dasar promosi kesehatan dan PHBS yaitu (Notoatmodjo, 2007):

a. Gerakan pemberdayaan (*Empowerment*)

Merupakan proses pemberian informasi secara terus menerus dan berkesinambungan agar sasaran berubah dari aspek *knowledge*, *attitude*, dan *practice*. Sasaran utama dari pemberdayaan adalah individu dan keluarga, serta kelompok masyarakat.

b. Bina Suasana (*Social Support*)

Upaya menciptakan lingkungan sosial yang mendorong individu anggota masyarakat untuk mau melakukan perilaku yang diperkenalkan. Terdapat tiga pendekatan dalam bina suasana antara lain:

1. Pendekatan individu
2. Pendekatan kelompok

3. Pendekatan masyarakat umum

c. Advokasi (*Advocacy*)

Upaya yang terencana untuk mendapatkan dukungan dari pihak-pihak terkait (*stakeholders*). Pihak-pihak terkait ini dapat berupa tokoh masyarakat formal yang berperan sebagai penentu kebijakan pemerintahan dan penyandang dana pemerintah. Sasaran advokasi terdapat tahapan-tahapan yaitu:

1. Mengetahui adanya masalah
2. Tertarik untuk ikut menyelesaikan masalah
3. Peduli terhadap pemecahan masalah dengan mempertimbangkan alternative pemecahan masalah
4. Memutuskan tindak lanjut kesepakatan

