

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PREPOSISI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Efektivitas**

Efektivitas secara umum adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif.

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu proses yang sesuai dengan perencanaannya maka proses tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif dalam pekerjaannya.

Pengertian efektivitas di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Gibson (Bungkaes 2013:46), pengertian efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka mereka dinilai semakin efektif.

Menurut para ahli di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa efektivitas itu sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi ketika prestasi mereka berjalan dengan baik dan bisa membawa program tersebut sukses maka bisa dikatakan efektif karena apapun program yang dijalani atau dilaksanakan kalau sesuai dengan tujuannya maka program tersebut bisa dikatakan efektif oleh semua orang yang merasakan program tersebut.

Pengertian efektivitas juga dikemukakan oleh Prasetyo Budi Saksiono Pengertian efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan antara keluaran "*output*" yang dicapai dengan keluaran yang diharapkan dari jumlah masukan "*input*" dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Menurut para ahli di atas bawasannya efektivitas itu sangat menyatu dengan *output* dan *input* dan efektivitas juga harus tau apa yang akan dicapai untuk memajukan atau mengefektifkan suatu program dalam organisasi ataupun untuk program seseorang dan seseorang pun harus mengetahui *output* yang dicapai dengan keluaran dan juga jumlah masukannya yang disebut dengan *input*.

Menurut Sondang P. Siagian Pengertian efektivitas ialah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan.

Jadi menurut para ahli di atas adalah bahwa efektivitas harus ada sarana prasarana dan sumber daya untuk jumlah tertentu agar ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa yang telah di ukur jauh-jauh hari agar barang dan jasa tersebut bisa efektif untuk dijalankan oleh seseorang ataupun suatu perusahaan.

Menurut Wiyono (2007:137), efektivitas diartikan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut para ahli di atas bahwa efektivitas harus mempunyai kejelasan yang berdampak memajukan perusahaan atau seseorang kedepannya dan efektivitas dibidang berhasil jika suatu kegiatan dilaksanakan dan memiliki dampak hasil sesuai harapan maka kegiatan tersebut bisa dikatakan efektif.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ditentukan oleh organisasi kegiatan atau uprogram. Suatu aktivitas atau program dinyatakan efektif apabila telah mencapai sasaran dan tujuan seperti yang telah ditentukan atau direncanakan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh handyaningrat (1996:16), bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” Pendapat Hadayaningrat di atas dapat diartikan bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi yang

sudah direncanakan terlebih dahulu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu kegiatan yang dilakukan melalui proses, dilakukan secara sistematis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu program dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bawasannya efektivitas yaitu ukuran atau tercapainya sasaran suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi yang sudah direncanakan terlebih dahulu agar berjalan dengan baik dan efektif, dan efektivitas dilakukan atau dilaksanakan melalui proses yang tidak sebentar melainkan bisa bertahun – tahun lamanya agar suatu tujuan tersebut berhasil.

Pengertian efektivitas di atas sejalan dengan yang dikemukakan oleh Richard M Steers di terjemahkan oleh Magdalena Jamin (1980:9) yang menyebutkan bahwa:

“Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Bahwa efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai suatu kegiatan atau tujuan akan dicapai dan keberhasilan akhir suatu organisasi dapat ditentukan oleh empat faktor”. (Jamin,1980:9)

Menurut para ahli di atas bahwa unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan setiap organisasi, dan efektivitas berasal dari kata efektif yang artinya keberhasilan suatu program yang di jalani, ketika program itu berhasil untuk masyarakat atau organisasi maka program tersebut sangat efektif.

Hakekatnya bahwa faktor-faktor yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi dapat ditentukan empat faktor antara lain:

1. Karakteristik organisasi.
2. Karakteristik lingkungan.
3. Karakteristik pekerja.
4. Kebijakan dan praktek manajemen.

(Magdalena Jamin, 1980:9)

Berdasarkan apa yang dikatakan oleh para ahli di atas bahwa efektivitas mempunyai unsur pokok yang akan mencapai tujuan atau sasaran yang ditentukan dan efektivitas yang mengandung suatu keberhasilan atau mencapai sesuatu kegiatan dapat ditentukan oleh empat faktor, maka dari itu efektivitas harus merencanakan sesuatu jauh – jauh hari agar suatu pencapaian akan berjalan dengan baik.

Menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir dalam bukunya Manajemen Umum di Indonesia yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut:

*“Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done”.* (Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan) (dalam Moenir, 2006:166).

Menurut para ahli di atas kesimpulannya bahwa efektivitas dari sisi lain menjadi kemampuan untuk memilih sasaran dan hasil sesuai dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan program yang sudah direncanakan sebelumnya agar rencana itu berjalan dengan sesuai harapan dan sesuai apa yang mereka rencanakan sebelumnya untuk menjadikan suatu program berjalan dengan baik dan semestinya.

Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas dapat diartikan juga sebagai suatu pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun ukuran efektivitas menurut Makmur dalam bukunya

*Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan (2010:7)* dapat dilihat dari beberapa segi kriteria sebagai berikut:

1. Ketepatan penentuan waktu.
  2. Ketepatan perhitungan biaya
  3. Ketepatan dalam pengukuran
  4. Ketepatan dalam menentukan pilihan
  5. Ketepatan berfikir
  6. Ketepatan dalam melakukan perintah
  7. Ketepatan dalam menentukan tujuan
  8. Ketepatan sasaran
- (Makmur, 2010:7)

Pertama, ketepatan penentuan waktu, bahwa waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Demikian pula halnya akan sangat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi, penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas penvapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kedua, ketepatan perhitungan biaya, setiap pelaksanaan suatu kegiatan baik yang melekat pada individu, kegiatan yang melekat pada organisasi maupun kegiatan yang melekat kepada negara yang bersangkutan. Ketepatan dalam pemanfaatan biayan terhadap sesuatu kegiatan, dalam arti bahwa tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu dapat diselesaikan. Demikan pula sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan hasilnya memuaskan semua pihak yang terlibat pada kegiatan tersebut. Ketepatan dalam menetapkan suatu satuan biaya merupakan bagian dari pada efektivitas.

Ketiga, ketepatan dalam pengukuran, bahwa setiap kegiatan yang dilakukan senantiasa mempunyai ukuran keberhasilan tertentu. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang dipercayakan kepada kita adalah merupakan bagian dari keefektivitasan.

Keempat, ketepatan dalam menentukan pilihan , dalam memilih suatu pekerjaan, metode. Benda, sahabat, pasangan dan lain sebagainya berarti tindakan yang dilakukan itu gambar ketidakefektivan serta kemungkinan menciptakann penyesalan di kemudian hari. Sebaliknya bahwa ketepatan memilih suatu kebutuhan atau keinginan akan memberikan kebahagiaan bagi manusia yang bersangkutan dalam perjalanan kehidupannya.

Kelima, ketepatan berfikir, bahwa kelebihan manusia yang satu dengan yang lainnya sangat tergantung ketepatan berpikirnya karena ketepatan berpikir dari sebagai aspek kehidupan baik yang berkaitan dengan dirinya sendiri maupun pada alam semesta yang memberikan pengaruh yang sifatnya positif.

Keenam, ketepatan dalam melakukan perintah, keberhasilan aktivitas sesuatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seseorang pemimpin, salah satu tuntutan kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan.

Ketujuh, ketepatan dalam menentukan tujuan. Organisasi apa pun bentuknya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah mereka sepakati sebelumnya dan biasanya senantiasa dituangkan dalam sebuah dokumentasi atau sebagai rujukan dari pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi.

Kedelapan, ketepatan sasaran sejalan dengan apa yang kita sebutkan di atas bahwa tujuan lebih berorientasi kepada jangka panjang dan sifatnya strategik, sedangkan sasaran lebih berorientasi kepada jangka pendek dan lebih bersifat operasional,

Berdasarkan pemaparan di atas bawasannya suatu rencana atau pemikiran untuk menjalankan suatu program agar berjalan dengan baik harus mengetahui aspek dari penempatannya posisi yang akan dituju agar suatu program berjalan dengan baik, dan efektivitas mempunyai delapan kriteria agar program tersebut bisa dikatakan efektif dan berjalan dengan lancar.

Pengertian lainnya menurut Susanto “Efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi”. (Susanto, 1975:156). Menurut pengertian Susanto di atas, efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang melalui pesan atau cara. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi yang dapat tercapai.

Sedangkan menurut Handoko berpendapat “efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. (Handoko, 1993:7). Berdasarkan pendapat di atas, dikatakan bahwa efektivitas merupakan kemampuan menggunakan segala peralatan yang ada serta dapat memilih tujuan secara tepat agar dicapainya suatu tujuan. Apabila tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai maka dapat dikatakan pekerjaan atau organisasi tersebut tepat dan berhasil.



Makmur (2011: 5) mengungkapkan efektivitas berhubungan dengan tingkat kebenaran atau keberhasilan dan kesalahan. Ia berpendapat bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi bahkan sampai kepada negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dilakukan. Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerjaan (tugas) yang dibebankan setiap orang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mahmudi (2005: 92) yang mendefinisikan efektivitas adalah merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Jadi dalam hal ini yang dimaksud dengan *output* disini adalah hasil dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat. Target sasaran atau tujuannya adalah untuk memberdayakan masyarakat yang diharapkan setelah mampu mandiri akhirnya dapat mengurangi tingkat kemiskinan. Dapat dikatakan efektif apabila program ini hasilnya adalah mampu mengurangi jumlah tingkat kemiskinan masyarakat yang ada sehingga sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan.

Tingkat efektivitas dapat dilihat dan dinilai dari hasil yang telah dicapai. apabila *output* atau hasil yang dicapai sesuai atau mencapai target sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, maka hal itu dapat dikatakan efektif. Namun sebaliknya dapat dikatakan tidak efektif apabila hasil yang didapat tidak sesuai dengan target sasaran yang telah

ditentukan. Untuk itu diperlukan suatu indikator atau ukuran untuk melihat tingkat efektivitas. Ukuran efektivitas bermacam-macam, antara lain:

Menurut pendapat David Krech, Richard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam Danim (2012: 119 –120) menyebutkan indikator efektivitas sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh
3. Produk kreatif
4. Intensitas yang akan dicapai

(Dari David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey yang di kutip (Danim dalam Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, 2012:119-120).

Memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi. Menurut pandangan para ahli di atas efektivita ada empat poin yang penting untuk memajukan program kerja agar efektif diantaranya yaitu:

Pertama, jumlah hasil yaitu jumlah yang dihasilkan tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*), usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

Kedua, tingkat kepuasan yang diperoleh yaitu ukuran dalam kepuasan masyarakat mengenai program yang di implementasikan oleh seseorang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Ketiga, produk kreatif yaitu saling berkaitan satu sama lain dan menciptakan hubungan yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya menimbulkan kreatifitas dan kemampuan seseorang suatu kemampuan yang ada pada individu atau kelompok

yang memungkinkan mereka untuk melakukan terobosan atau pendekatan-pendekatan tertentu dalam memecahkan masalah dengan cara yang berbeda.

Keempat, intensitas yang akan dicapai yaitu tingkat keseringan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu yang di dasarkan rasa senang terhadap kegiatan yang dilakukan memiliki ketaatan dan kegigihan dalam suatu tingkat intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi untuk mencapai suatu hasil yang maksimal dalam menjalankan program yang efektif.

### **2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas**

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektivitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas,
  - b. Struktur organisasi,
  - c. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat,
  - d. Adanya sistem nilai yang dianut.
- (Richard M. Steers, 1980:9)

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Tujuan organisasi adalah memberikan pengarahannya dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Struktur dapat mempengaruhi efektivitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi. Struktur yang baik adalah struktur yang kaya akan fungsi dan sederhana. Selanjutnya, tanpa ada dukungan dan partisipasi serta sistem nilai yang ada maka akan sulit untuk

mewujudkan organisasi yang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas.

Kemudian, empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1995:9) dalam buku karya Khaerul Umam (2012:351) peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
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 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 adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, Serta adaptasi terhadap, perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut pendapat di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa Organisasi terdiri atas berbagai unsur yang paling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan, kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus-menerus. Suatu perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka, tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Menurut Siagian (1996:60) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kerja dari organisasi yang memberikan pelayanan, antara lain:

1. Faktor waktu  
Faktor waktu di sini maksudnya adalah ketepatan waktu dan kecepatan waktu dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Hanya saja penggunaan ukuran tentang tepat tidaknya atau cepat tidaknya pelayanan penilaian subjektif yang demikian, yang jelas ialah faktor waktu dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran efektivitas kerja.
2. Faktor kecermatan  
Faktor kecermatan dapat dijadikan ukuran untuk menilai tingkat efektivitas kerja organisasi yang memberikan pelayanan. Faktor kecermatan disini adalah faktor ketelitian dari pemberi pelayanan kepada pelanggan. Pelanggan akan cenderung memberikan nilai yang tidak terlalu tinggi kepada pemberi pelayan, apabila terjadi banyak kesalahan dalam proses pelayanan, meskipun diberikan dalam waktu yang singkat.
3. Faktor gaya pemberian pelayanan  
Gaya pemberian pelayanan merupakan salah satu ukuran lain yang dapat dan biasanya digunakan dalam mengukur efektivitas kerja. Yang dimaksud dengan gaya disini adalah cara dan kebiasaan pemberi pelayanan dalam

memberikan jasa kepada pelanggan. Bisa saja si pelanggan merasa tidak sesuai dengan gaya pelanggan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Jika berbicara tentang sesuatu hal yang menyangkut kesesuaian, sesungguhnya apa yang dibicarakan termasuk hal yang tidak terlepas kaitannya dengan nilai-nilai sosial yang dianut oleh orang yang bersangkutan.  
(Siagian,1996:60)

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa yang menjadi hal terpenting untuk mensukseskan program yaitu:

Pertama, faktor waktu yaitu ketepatan waktu yang cepat sehingga proses program tersebut akan dipikirkan matang-matang dan program tersebut akan berjalan dengan baik dengan catatan ketepatan waktu yang diambil pas dan sesuai harapan.

Kedua, faktor kecermatan yaitu bagaimana seseorang harus bisa membaca situasi yang sangat pas untuk sebuah program dan memajukan program tersebut, kecermatan dalam mengambil tindakan pun harus pas dan dengan pemikiran yang matang sehingga program tersebut akan berjalan dengan apa yang seseorang inginkan.

Ketiga, faktor gaya pemberian pelayanan dimana disini di artikan sebagai cara dan kebiasaan pemberi pelayanan dalam memberikan jasa kepada pelanggan. Bisa saja si pelanggan merasa tidak sesuai dengan gaya pelanggan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Jika berbicara tentang sesuatu hal yang menyangkut kesesuaian.

### 2.1.3 Ukuran Efektivitas

Efektivitas juga merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai atau tidaknya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dibuatnya suatu program. Mengukur efektivitas atau tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menerapkannya. Apabila dilihat dari sudut produktivitas, maka seorang manajer yang memiliki peranan penting dalam memberikan sebuah pemahaman.

Pendapat ini dikemukakan oleh Duncan dalam steers mengenai ukuran efektivitas sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan
2. Integrasi
3. Adaptasi

(Duncan dalam Steers, 1985:53).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan sebagai mengenai ukuran efektivitas yaitu mempunyai beberapa faktor yang sangat penting yaitu pencapaian tujuan, integrase, adaptasi dimana ketika poin tersebut sangatlah penting untuk menjalankan program untuk mencapai hasil yang efektif.

Sedangkan menurut Sutanta bahwa proses adalah “komponen sistem yang mempunyai peran utama mengolah masukan agar menghasilkan keluaran yang berguna bagi para pemakainya” (Sutanta, 2003:5). Berdasarkan penjelasan di atas bahwa proses merupakan satu hal yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu program.

Hasil merupakan keluaran dari output yang yang diolah melalui proses sehingga menghasilkan output yang beragam. Hasil yang beragam dapat berupa bentuk dari badan organisasi. Menurut Evan dan Lindsay menyebutkan bahwa:

“Keluaran yang terjadi mulai dari *input* kemudian diolah melalui proses sehingga menghasilkan luaran berupa: Pertama Produk yang merupakan hasil dari kegiatan produksi yang berwujud barang; dan Kedua Jasa merupakan bentuk pelayanan yang diberikan oleh organisasi atau instansi.” (Evan dan Lindsay, 2007:17).

Menurut Yamit dalam bukunya Manajemen Produksi dan Operasi, “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh tujuan tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya pada keluaran yang dihasilkan” (Yamit, 2003:14). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa efektivitas seringkali berarti kuantitas atau kualitas (keluaran) dari barang dan jasa. Efektivitas adalah ciri yang baik dalam suatu organisasi, dapat dilihat dari tingkat keberhasilan organisasi yang relatif seperti tercapainya suatu tujuan organisasi. Kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedamaryanti (2009:60-65) menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan perbandingan dari efektivitas sebagai keluaran dari efisiensi salah satu yang mencakup kuantitas, kualitas dan produktivitas dilihat dari:

1. Pendidikan untuk membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia;
2. Motivasi merupakan pendorong aktivitas untuk mencapai kebutuhan masyarakat; dan
3. Pendapatan yang meningkat dapat memperbesar kemampuan (daya) untuk memenuhi kesejahteraan yang lebih baik dan dengan pendapatan yang meningkat, maka meningkat pula motivasi kerja.



Berdasarkan penjelasan di atas bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran seberapa tepatnya program yang direncanakan yang diharapkan dapat meningkatkan atau mencapai hasil dan manfaat dalam memberikan pelayanan. *Input* merupakan langkah awal yang direncanakan untuk menentukan sasaran melalui komunikasi yang baik, kemudian diterapkan pada saat melaksanakan sosialisasi untuk memberikan kejelasan lebih lanjut kepada badan hukum atau masyarakat. Efektif atau tidaknya suatu program tergantung kepada *input* dan prosesnya.

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bahwa tingkat efektivitas suatu program kerja dapat diukur dengan tingkat keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat *input* dan *output*, serta pencapaian tujuan menyeluruh.

## **2.2 Program Rebo Nyunda**

Kegiatan Rebo Nyunda adalah sebuah program dari Pemerintah Kota Bandung sebagai bagian dari hari-hari tematik yang berlaku di Kota Bandung. Program ini digagas oleh Walikota Bandung, Ridwan Kamil dan muncul karena adanya kekhawatiran dari segelintir masyarakat akan lunturnya kebudayaan Sunda di Jawa Barat, khususnya di Kota Bandung. Dengan demikian, program ini merupakan salah

satu program untuk melestarikan Budaya Sunda. Program ini merupakan salah satu usaha Pemerintah Kota Bandung untuk mengimplementasikan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2012 yang menyebutkan bahwa setiap hari Rabu warga Kota Bandung diharuskan berkomunikasi dalam Bahasa Sunda dan Perda Kota Bandung Nomor 9 Tahun 2012 tentang Penggunaan, Pemeliharaan, dan Pengembangan Bahasa, Sastra dan Aksara Sunda.

Dalam kegiatan ini, para Pelajar SMP N 14 Kota Bandung dihimbau menggunakan pakaian Sunda yakni kebaya dan kain batik sebagai bawahan bagi perempuan serta iket kepala batik dan bila memungkinkan menggunakan pangsi bagi laki-laki. Selain iket kepala, para laki-laki juga bisa menambahkan hiasan kujang sebagai penghias iket tersebut. Bersamaan dengan menggunakan pakaian Sunda, setiap hari Rabu juga Pelajar SMP N 14 Kota Bandung diharapkan menggunakan Bahasa Sunda untuk berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi dalam Bahasa Sunda ini digunakan baik di dalam instansi pemerintahan, sekolah-sekolah maupun dalam rapat-rapat resmi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Bandung.

### **2.2.1 Mekanisme pelaksanaan Rebo Nyunda**

Mekanisme pelaksanaan program Rebo Nyunda yang telah Ridwan Kamil berikan kepada masyarakat Kota Bandung dan para pelajar yang berada di Kota Bandung bawasannya program Rebo Nyunda ini dilaksanakan untuk mengingat kembali budaya sunda yang akan luntur di telan oleh zaman, dan tujuan diadakannya program ini agar masyarakat Kota Bandung dan para Pelajar SMP N 14 Kota Bandung untuk melestarikannya dan membiasakan agar budaya sunda tersebut bisa bersaing di zaman sekarang.

Program Rebo Nyunda ini dilaksanakan seminggu sekali yang bertepatan di hari Rabu maka dari itu kenapa namanya Rebo Nyunda dikarenakan pelaksanaannya dilakukan pada hari rabu, Dengan demikian, program ini merupakan salah satu program untuk melestarikan Budaya Sunda. Program ini merupakan salah satu usaha Pemerintah Kota Bandung untuk mengimplementasikan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 2 Tahun 2012 yang menyebutkan bahwa setiap hari Rabu warga Kota Bandung diharuskan berkomunikasi dalam Bahasa Sunda dan Perda Kota Bandung Nomor 9 Tahun 2012 tentang Penggunaan, Pemeliharaan, dan Pengembangan Bahasa, Sastra dan Aksara Sunda.

Yang artinya masyarakat Kota Bandung diwajibkan menggunakan Bahasa sunda dan berpakaian pangsi untuk pria dan tidak hanya warga nya saja para pelajar juga diwajibkan ketika hari rabu dan memasuki sekolah diwajibkan untuk pria berpakaian pangsi dan iket kepala sedangkan untuk perempuan diwajibkan menggunakan pakaian kebaya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Tingkat kepuasan dari program ini jauh dari kata sempurna karena para pelajar-pelajar di Kota Bandung belum seluruhnya menerapkan program Rebo Nyunda ini kecuali para pelajar SD mereka sudah mengikuti program yang di berikan oleh Wali Kota Bandung Ridwan Kamil yang dikhawatirkan adalah para pelajar SMP dan SMA karena masih belum semua nya para sekolah SMP dan SMA mengikuti program Rebo Nyunda tersebut, karena para pelajar SMP dan SMA ini merasa gengsi untuk memakai pakaian adat sunda di hari rabu karena dilihat dari sekarang sudah zaman modern eranya globalisasi makanya dari itu para pelajar SMP dan SMA tersebut kurang kepekaan dalam melestarikan kebudayaan sunda sendiri.

Adapun persoalan yang telah di jelaskan dia atas bahwasannya masih ada masalah-masalah yang terjadi maka dari itu peneliti menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan oleh David Krech, Richard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam *Individual and Society* (1982), yang meliputi jumlah hasil, tingkat kepuasan, produk kreatif, Intensitas yang akan dicapai karena menurut peneliti mengambil teori ini serasa sangat cocok untuk membahas permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam Program Rebo Nyunda dan bagi peneliti mengambil teori dari David Krech bisa membedah permasalahan program Rebo Nyunda di SMP N 14 Kota Bandung.

**Pertama**, jumlah hasil hal ini dapat dijelaskan mengenai kesinambungan dalam melaksanakan program Rebo Nyunda dikalangan pelajar SMP N 14 Kota Bandung dengan jumlah hasil ini di harapkan awal mula program Rebo Nyunda dikalangan pelajar dan diharapkan agar para pelajar SMP N 14 Kota Bandung bisa mengikuti

program Rebo Nyunda ini dengan baik agar kebudayaan sunda yang ada di Kota Bandung tidak luntur, dan ini awal dari kemajuan program yang di keluarkan oleh Ridwan Kamil untuk mengetahui bagaimana hasilnya ketika program ini di luncurkan di masyarakat Kota Bandung dan para pelajar SMP N 14 Kota Bandung yang ada di Kota Bandung.

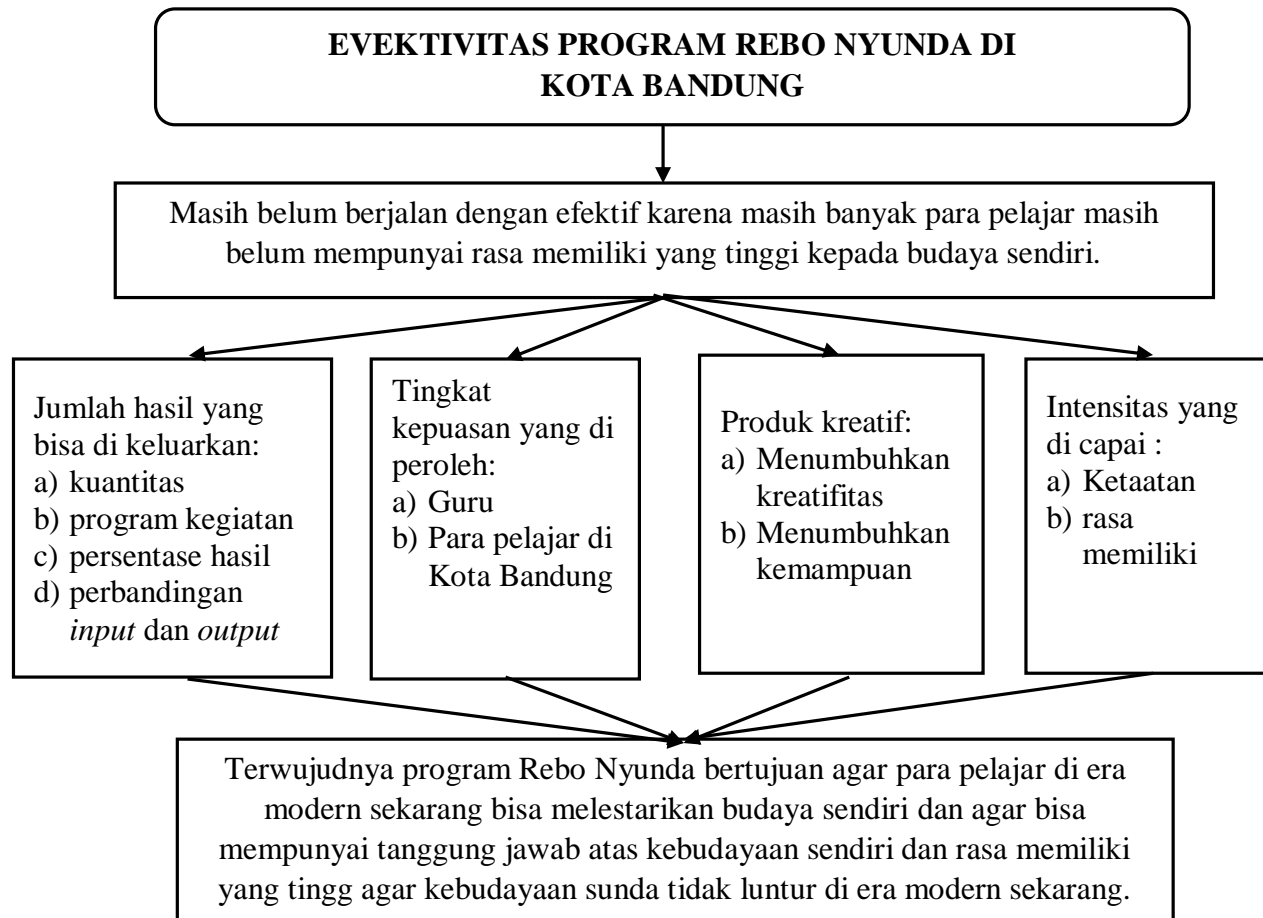
**Kedua**, tingkat kepuasan dapat diartikan sebagai seberapa puasny masyarakat Kota Bandung dan SMP N 14 Kota Bandung ini dalam melaksanakan program Rebo Nyunda yang duluncurkan oleh Ridwan Kamil, karena ini sangat bertujuan agar mengetahui seberapa puasny dengan meluncurkan program Rebo Nyunda ini dikalangan masyarakat maupun para pelajar di SMP N 14 Kota Bandung, karena dengan adanya tingkat kepuasan ini di harapkan program ini sangat bisa membantu untuk memberdayakan budaya sunda di Kota Bandung sendiri sehingga program ini bisa dikatakan efektif.

**Ketiga**, produk kreatif dengan adanya produk kreatif ini diharapkan program Rebo Nyunda ini akan semakin menjungjung tinggi nilai-nilai kebudayaannya dan di harapkan masyarakat, mau pun pihak sekolah dapat menjadikan program Rebo Nyunda ini sebuah hari dimana masyarakat dan Sekolah SMP N 14 di Kota Bandung semakin kreatif dalam pembelajarannya, mengimplementasikan program ini dengan baik. Dengan adanya produk kreatifitas ini di harapkan agar Sekolah SMP N 14 di Kota Bandung semakin kreatif dalam membudayakan budaya sunda dan tak luput juga mengembangkan budaya sunda ini tidak hanya di daerah sendiri melainkan bisa menjadikan budaya ini terkenal sampai kemana negara.

**Keempat**, intensitas yang akan dicapai dengan adanya indikator ini dalam melaksanakan program Rebo Nyunda Memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi, yang artinya warga Kota Bandung atau Sekolah SMP N 14 di Kota Bandung diharapkan untuk mempunyai hak untuk saling memiliki dalam melestarikan budaya sunda ini dan menjunjung tinggi budaya sunda baik di daerah sendiri maupun sampai ke luar negeri karena itulah hal yang sangat penting dalam melestarikan budaya sunda yaitu Rebo Nyunda, dalam melaksanakan program ini warga ataupun para pelajar Kota Bandung harus bisa menghilangkan rasa gengsi pada zaman sekarang ini agar kebudayaan sunda tidak luntur di makan oleh jaman sekarang yang hampir melupakan budayanya sendiri.

Apabila ukuran efektivitas yang telah dipaparkan di atas dapat berjalan dengan baik maka efektivitas Program Rebo Nyunda di SMP N 14 Kota Bandung akan tercapai. Untuk mempermudah peneliti dalam memahami pokok-pokok pikiran dari setiap teori yang digunakan, maka dari itu dibuatlah model kerangka pemikiran yang didasarkan atas pola pikir peneliti mengenai Program Rebo Nyunda di SMP N 14 Kota Bandung.

**Bagan 2.1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



#### 2.4 Proposisi

Berdasarkan uraian diatas maka proposisi penelitian ini adalah tercapainya Efektivitas Program Rebo Nyunda di SMP N 14 Kota Bandung dapat di lihat dari jumlah hasil yang bisa dikeluarkan, tingkat kepuasan yang diperoleh, produk kreatif, intensitas yang dicapai