BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Definisi Kebijakan Publik

Kebijakan Publik dan administrasi Publik memiliki keterkaitan erat. Kebijakan publik menurut para ahli adalah tindakan pemerintah yang bertujuan mencapai hasil tertentu untuk kepentingan Publik. Administrasi publik di sisi lain adalah proses menjalankan kebijakan tersebut melalui organisasi pemerintah dengan kata lain administrasi publik berperan dalam implementasi kebijakan publik.

Menurut Friedrich dalam Agustino, (2017:166) mengemukakan bahwa:

> "kebijakan adalah serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan dan kesempatan dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud".

Kebijakan Publik merupakan serangkaian tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan yang spesifik, perumusan kebijakan publik bukanlah proses yang spontan melainkan merupakan respons terencana terhadap masalah-masalah spesifik yang memerlukan penyelesaian, kejelasan sasaran menjadi krusial dalam tahapan ini, karena tujuan kebijakan hanya dapat terwujud jika target yang ingin dicapai terdefinisi dengan baik. Selanjutnya stakeholder kebijakan

akan berperan dalam mewujudkan sasaran tersebut dengan mengintegrasikan seluruh komponen terkait.

Meskipun pemerintah memegang kewenangan utama dalam merumuskan kebijakan, proses ini tidak bersifat sepihak. Keterlibatan berbagai pihak, termasuk masyarakat, sangat diperlukan untuk mencapai legitimasi dan efektivitas kebijakan. Walaupun demikian, harus diakui bahwa aktor kebijakan atau implementor memegang kendali terbesar dalam mempengaruhi arah dan pelaksanaan kebijakan tersebut.

2. Definisi Administrasi Publik

Menurut Harbani Pasolong (2010:8) Mengemukakan bahwa:

> "administrasi publik adalah kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif".

Sedangkan Keban menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik (Keban, 2008: 4):

> "Administrasi Publik menunjukkan bagaimana 15 pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah").

Berdasarkan teori diatas administrasi publik merupakan sebuah proses kolaboratif dimana merajuk pada kerja sama terorganisir yang dilakukan oleh sekelompok individu atau

Lembaga dalam menjalankan fungsi pemerintahan, tujuannya adalah memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.

3. Definisi Efektivitas

Menurut Ravianto Definisi Efektivitas (2014:11) :

> "Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan".

Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan dalam hal waktu, biaya, dan mutu, maka pekerjaan tersebut dianggap efektif. Efektivitas sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program yang telah direncanakan. Organisasi dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan manfaat. "Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut" (Danim, 2004). Efektivitas dalam ruang lingkup organisasi biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan yang dilakukan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini didukung oleh sumber Daya Manusia yang memadai yaitu kemampuan kompetensi, keahlian dan keterampilan.

> Makmur (2010:7) berpendapat bahwa "Efektivitas dapat diukur dari beberapa hal, seperti ketepatan penentuan waktu,

> perhitungan biaya, pengukuran, penentuan pilihan, berpikir, pelaksanaan perintah, penetapan tujuan, dan ketepatan sasaran".

> Sedangkan Siagian (2002:151) memberikan pengertian bahwa "Efektivitas adalah pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan sesuai target waktu dengan menggunakan sejumlah sumber daya tertentu yang diperuntukkan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi tertentu".

> Menurut Akhmad (2019:155-156) dalam artikel jurnalnya mengemukakan pengertian "efektivitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya".

Berdasarkan Teori diatas, efektivitas kerja berperan penting untuk salah satu cara dalam menyelesaikan tugas dan Tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk mencapai kinerja yang efektif efisien. Efektivitas kinerja adalah ukuran sejauh mana seseorang Tim, atau Organisasi mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dengan cara yang benar dan sesuai sasaran, Efektivitas fokus pada Hasil atau *output* kinerja, efektivitas kerja dapat dicapai melalui pembagian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang tepat dengan mengetahui tanggung jawab, kontribusi terhadap tujuan Bersama serta koordinasi dan kolaborasi antar Tim. Pembagian Tugas Tupoksi dapat meningkatkan efektivitas kerja dapat menghindari Tumpang Tindih Tugas, meningkatkan fokus, mempercepat

pengambilan keputusan , memudahkan evaluasi kinerja. Jika semua menjalankan Tupoksi dengan baik maka efektivitas kerja Tim meningkat karena semua aspek program tertangani secara optimal.

4. Cara mengukur Efektivitas Kerja

Adapun ukuran pencapaian efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2008:77) dalam artikel jurnal Takahepis dkk., (2021:3-4), yaitu:

1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan 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 komplementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan pelaksanaan kegiatan operasional dengan usaha-usaha
4) Perencanaan yang matang, pada hakikatnya 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.

a. Menurut Sutrisno (2010) dalam artikel jurnal Fauziah dkk., (2022:370) bahwa indikator efektivitas program terdiri dari:
   1) Pemahaman program, yaitu realisasi program sehingga program dapat berjalan dengan lancar, pemahaman program sangat diperlukan oleh para sasaran program agar program berjalan dengan baik.
   2) Ketepatan sasaran, yaitu sasaran yang dituju harus bersesuaian dengan aturan yang telah ditentukan sebelumnya agar program dapat dilaksanakan dengan efektif.

3) Ketepatan waktu, yaitu suatu program dikatakan efektif apabila sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya dan semakin tepat waktu suatu program maka semakin efektif pula program tersebut.
4) Tercapainya tujuan, yaitu indikator tercapainya tujuan sendiri memiliki makna bahwa suatu program tentu memiliki tujuan awal yang harus dipenuhi sesuai target yang telah ditentukan. Tercapainya tujuan apabila semakin memberikan manfaat suatu program maka semakin efektif pula program tersebut.
5) Perubahan nyata, yaitu suatu program dikatakan efektif apabila program memiliki perubahan nyata yang diperoleh secara langsung oleh sasaran program.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan *(ability)* dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)* artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu

karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

6. Indikator Kinerja

a. Menurut Bangun (2014:233) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.
2) Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakanya sesuai ketentuan.
3) Ketepatan waktu, yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4) Kehadiran, yang terdiri dari: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi.
5) Kemampuan bekerja sama, yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

7. Konsep Anak Tidak Sekolah

> “Menurut Muchlis Riadi (2022) “Anak putus sekolah adalah kondisi di mana seorang anak tidak dapat menyelesaikan program belajarnya di suatu lembaga pendidikan (SD, SMP, atau SMA) sebelum waktu yang telah ditentukan atau sebelum dinyatakan lulus dan mendapat ijazah dari sekolah”.

permasalahan pembangunan Pendidikan masih merupakan tantangan terberat karena capaian pembangunan dengan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang belum tercapai, berbagai macam potensi belum dioptimalkan pendayagunaannya dalam mengatasi permasalahan Pendidikan utama belum tercapainya Standar pelayanan Minimal (SPM) yang dipersyaratkan dikarenakan oleh faktor ekonomi meliputi tingkat pendapat masyarakat khususnya pada kelompok rentan, akses terhadap layanan Pendidikan, faktor Budaya bukan karena Biaya Namun lebih pada pergaulan lingkungan, prinsip Orangtua yang anaknya cepat dinikahkan karena Budaya dan juga Orangtua yang melihat anaknya sudah biasa menghasilkan Uang.

Terkait Anak Tidak Sekolah Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2010) “Anak Tidak sekolah adalah anak Usia 6 hingga 12 Tahun yang Tidak bersekolah karena berbagai alasan seperti ekonomi, sosial, atau kesehatan. Anak tidak sekolah juga bisa merujuk pada Anak yang pernah bersekolah tetapi kemudian Berhenti”. Memastikan bahwa semua Anak Usia Sekolah Dapat

menyelesaikan Pendidikan 12 Tahun (Saat ini ditambah menjadi 13 Tahun) Sebagai Upaya dalam meningkatkan Rata-rata Lama Sekolah dan Harapan Lama Sekolah, Rendahnya Rata-rata Lama sekolah dipengaruhi Oleh banyak Anak yang Putus Sekolah, Lulus tidak melanjutkan sekolah dan belum pernah sekolah.

8. Konsep Tim Koordinasi Penanganan Anak Tidak Sekolah

Dalam Penanganan Anak Tidak sekolah ini Pemerintah Provinsi Sulawesi selatan Membentuk Tim Penanganan Anak Tidak sekolah di setiap tingkatan pemerintah. Tim Koordinasi Penanganan Anak Tidak sekolah (PATS) memiliki Tugas dan Fungsi yaitu:

a. Tim Koordinasi Penanganan Anak Tidak sekolah Provinsi Sulawesi selatan mempunyai Tugas mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan penanganan ATS, termasuk pengumpulan data, memverifikasi Data, Pemetaan Data, Pendampingan, pemantau dan evaluasi dengan memastikan Anak putus sekolah kembali ke bangku Sekolah.
b. Tim Koordinasi Penanganan Anak Tidak Sekolah (PATS) dalam melaksanakan Tugas menyelenggarakan Fungsi:
    1) Melakukan pendataan dengan menganalisis faktor penyebab, pemetaan rekomendasi berdasarkan Lokasi sesuai kewenangan Provinsi (Kabupaten/Kota)

2) Menyusun Rencana Tahunan PPATS sesuai kewenangan Provinsi
3) Merumuskan Strategis, Kebijakan, Program, Tahunan guna mengintegrasi ke dalam RKPD Pemerintah Provinsi
4) Melakukan koordinasi dan monitoring secara periodik guna memastikan program PPATS berjalan sesuai rencana.
5) Melakukan evaluasi minimal sekali dalam setahun
6) Melakukan pendampingan kepada pihak terkait dalam pemerintah Kabupaten/Kota.
7) Melakukan pembinaan dalam upaya peningkatan kapasitas Pemerintah Kabupaten/Kota dalam Penanganan Anak Tidak Sekolah
8) Mendorong peningkatan perlibatan Masyarakat/Swasta/Pihak terkait dalam penanganan ATS.
9) Menyusun Rencana Kerja Tahunan dan Periodik
10) Melakukan pertemuan rutin untuk memastikan rencana Aksi Daerah (RAD) berjalan sesuai rencana
11) Menyusun laporan pelaksanaan PPATS Secara berlaka (bulanan, semester, dan tahunan serta Laporan Akhir kepada Gubernur).

Adapun Ketetapan yang mengatur Terkait pembentukan Tim Koordinasi Penanganan Anak Tidak Sekolah (PATS) diatur dalam Keputusan Gubernur Sulawesi selatan Nomor 534/II/Tahun 2021

Tentang Pembentukan Tim Percepatan Penanganan Anak Tidak Sekolah Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan (Pada Lampiran).

9. Peraturan dan Kebijakan terkait Penanganan Anak Tidak Sekolah

Kebijakan Penanganan Anak Tidak sekolah merupakan kebijakan wajib belajar di Indonesia diatur didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008 yang bertujuan untuk meningkatkan akses pendidikan, memberikan kesempatan yang sama bagi semua anak, mengembangkan potensi diri, membantu anak-anak hidup mandiri, meningkatkan kualitas penduduk dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Pemerintah secara eksplisit telah menggambarkan melalui dokumen RPJPN 2025 – 2045 pada komponen Transformasi Sosial pada point 1 menyatakan Percepatan Wajib Belajar 13 tahun (1 tahun pra sekolah dan 12 tahun Pendidikan dasar dan Pendidikan menengah) serta efektivitas pengalokasian dan pemanfaatan anggaran wajib Pendidikan. Pada muatan arah kebijakan peta jalan Pendidikan, pemerintah telah menetapkan 7 kerangka dasar yang salah satunya adalah Percepatan Wajib Belajar 13 Tahun yang secara eksplisit mencantumkan Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah.

Pemerintah Pusat melalui Kementerian PPN/Bappenas telah memberikan panduan Strategi Nasional Penanganan Anak Tidak

Sekolah (Stranas ATS) yang menjadi arah Pembangunan di daerah. Sasaran Anak Tidak Sekolah (ATS) difokuskan pada anak usia SD/MI sederajat (7-12 tahun), sekolah SMP/MTs sederajat (13-15 tahun), dan SMA/SMK/MA sederajat (16-18 tahun). Hal ini sejalan dengan capaian generasi Emas 2045, dimana pemerintah pusat telah menetapkan target usia menjadi 6 – 18 tahun yaitu setahun pra sekolah dalam Upaya pencapaian Wajib Belajar 13 tahun.

B. Defenisi Konsep

Berdasarkan Tinjauan Pustaka yang berasal dari beberapa teori, maka pada sub bab ini penulis akan mendeskripsikan Tentang Efektivitas Kinerja Tim yang merupakan fokus penelitian sesuai dengan pemahamannya.

Efektivitas Kinerja Tim merujuk pada seberapa baik suatu tim dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia, dalam waktu yang ditentukan, dan dengan kualitas yang diharapkan. Efektivitas tim tidak hanya mengukur seberapa Cepat atau Efisien suatu tim bekerja, tetapi juga seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Ada beberapa aspek yang menjadi indikator dalam menilai efektivitas kinerja tim, antara lain:

1. Ketepatan sasaran

   Ini berkaitan dengan kemampuan Tim PPATS dalam melakukan pendataan dan analisis faktor penyebab ATS, serta pemetaan rekomendasi berdasarkan lokasi dan kewenangan provinsi/kabupaten/kota secara akurat. Indikator ini juga mencakup bagaimana tim mengidentifikasi dan memverifikasi anak-anak yang benar-benar memenuhi kriteria ATS berdasarkan data yang valid, untuk memastikan intervensi tepat sasaran

2. Ketepatan Waktu

   Indikator ini mencerminkan kecepatan dan kesesuaian waktu intervensi yang dilakukan oleh Tim PPATS, mulai dari saat anak teridentifikasi tidak sekolah hingga diberikan penanganan. Hal ini relevan dengan fungsi tim dalam melakukan koordinasi dan monitoring secara periodik guna memastikan program berjalan sesuai rencana, serta kedisiplinan terhadap jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan dalam penanganan ATS.

3. Tercapainya Tujuan

   Indikator ini mengukur keberhasilan Tim PPATS dalam memenuhi sasaran utama program, yaitu mengembalikan anak ke sekolah dan mencegah putus sekolah berulang. Ini juga mencakup sejauh mana tim berhasil merumuskan strategi, kebijakan, dan program tahunan yang terintegrasi ke dalam RKPD Pemerintah Provinsi , serta menyusun laporan pelaksanaan PPATS secara berkala

untuk mengevaluasi pencapaian tujuan. Keberhasilan dapat dilihat dari jumlah anak yang berhasil kembali bersekolah dan komitmen dari para pemangku kepentingan

4. Perubahan nyata

   Indikator ini melihat dampak langsung dari intervensi yang dilakukan oleh Tim PPATS terhadap anak, keluarga, dan lingkungan sekitar. Ini mencakup bagaimana tim, melalui fungsi pendampingan dan pembinaan kapasitas pemerintah kabupaten/kota , serta dorongan keterlibatan masyarakat/swasta, mampu menciptakan perubahan positif dan berkelanjutan seperti peningkatan partisipasi pendidikan dan motivasi anak.

5. Pemahaman Program

   Indikator ini menekankan sejauh mana anggota Tim Koordinasi PPATS, termasuk dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terlibat seperti Bappelitbangda, Dinas Pendidikan, Dinas Sosial, dan lainnya , memahami tujuan, mekanisme, alur kerja, dan peran masing-masing dalam menjalankan program penanganan ATS. Pemahaman yang baik ini sangat penting untuk mendukung koordinasi antar perangkat OPD dalam memahami dan melaksanakan program ini, sehingga efektivitas kerja tim dapat meningkat secara keseluruhan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan definisi konsep yang telah dijabarkan sebelumnya, maka kerangka penelitian ini berangkat dari teori Sutrisno (2010) dalam artikel jurnal Fauziah dkk., (2022:370) bahwa indikator efektivitas program terdiri dari 5 aspek, yaitu digambarkan sebagai berikut:

Gambar 8

Bagan Kerangka Penelitian



Sumber: Sutrisno (2010) dalam Fauzia dkk., (2022:370)

Dari bagan diatas dapat kita lihat bawah jika 5 indikator efektivitas ini terpenuhi, maka keberhasilan tim akan tercapai.