

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian terdahulu

1. Mety Ernawati (2024) Skripsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai (STIA) dengan judul “Efektivitas Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) Program Sembako Di Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan” (Studi Kasus Desa Ambakiang dan Desa Piyait).

Hasil Penelitian ini belum efektif dapat dilihat dari variabel : *pertama*, tujuan program dan perencanaan dalam program BPNT cukup efektif., *kedua*, variable keberhasilan sasaran dilihat dari indikator ketepatan sasaran belum efektif karena kondisi di masyarakat ada penerima BPNT yang berasal dari masyarakat cukup mampu dan indikator SOP sudah baik. *Ketiga*, variable kepuasan terhadap program terdiri dari indikator pelaksanaan kegiatan program (petugas) cukup efektif dan kepuasan terhadap pelaksanaan sudah baik. *Keempat*, variable pencapaian tujuan menyeluruh terdiri dari indikator strategi kegiatan sudah baik, strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan BPNT adalah mendatangkan pendamping BPNT atau koordinasi BPNT pada desa untuk berkoordinasi dengan koordinator BPNT terkait dengan kegiatan BPNT dan masalah-masalah yang terjadi dalam BPNT dalam penilaian organisasi sudah baik. Monitoring telah dilaksanakan berdasarkan evaluasi yang dilakukan. Faktor-faktor yang menghambat meliputi : Nama-nama penerima BPNT

masih memakai data lama dan tidak diperbaharui. Dan kurangnya edukasi terkait pengelolaan pemanfaat bantuan secara tepat dan benar pada Desa Ambakiang dan Desa Piyait, upaya mengatasi meliputi : Mendata ulang penerima BPNT dan dilakukan pengarahan atau edukasi mengenai tujuan dari BPNT yang sebenarnya pada masyarakat yang waktunya kadang setiap tiga bulan sekali. Kepada kesejahteraan masyarakat pada Dinas Sosial Kabupaten Balangan hendaknya melakukan evaluasi program secara rutin mendatangi KPM atau mengadakan pertemuan dengan KPM secara berkala agar program dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuannya. Untuk disarankan kepada Kepala Desa Ambakiang dan Piyait agar memberikan lebih banyak pilihan dan kendali kepada KPM dalam memanfaatkan bantuan, kapan dan berapa banyak bahan pangan yang dibutuhkan. Juga termasuk kebebasan memilih jenis dan kualitas bahan pangan berdasarkan preferensi yang telah ditetapkan dalam program ini. Kepada pemilik E-Warung desa Ambakiang dan Piyait agar menyediakan bahan sembako yang lebih bervariasi dan bergizi kepada keluarga penerima manfaat. Kepada masyarakat Desa ambakiang dan Piyait saling mengawasi. Dan memanfaatkan bantuan yang diterima dengan sebaik-baiknya.

2. Anggraeny Puspita Sari (2022) Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik “Kinerja Aparatur Dinas Sosial Dalam Penyaluran Bantuan Langsung Tunai (BLT) Kepada Lanjut Usia Di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur.”

Hasil Penelitian ini Meyimpulkan bahwa kinerja aparatur dinas Sosial dalam penyaluran bantuan langsung tunai kepada lanjut usia Di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur sudah cukup baik dari segi 7 dimensi teori kinerja yaitu standar, tujuan, umpan balik, motif, alat dan sarana, kompetensi, dan peluang serta 4 dimensi teori manajemen yakni perencanaan, pelaksanaan, pergerakan, pengawasan yang digunakan oleh peneliti, karena sudah memenuhi kebutuhan pokoknya dalam kesejahteraan sosialnya adapun faktor penghambat pada penelitian ini peran aktif masyarakat yang belum maksimal serta jumlah aparatur dan kualitas aparatur Dinas Sosial Kota Balikpapan masih tergolong sedikit. Untuk mengatasi kendala tersebut upaya yang dilakukan ialah memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai bantuan langsung tunai bantuan sosial lainnya dan juga mekanismenya dan peningkatan jumlah dan kualitas aparatur. Perlu dilakukannya seleksi secara ketat untuk perekrutan pegawai agar dapat memiliki kualitas dan kompetensi.

B. Tinjauan Teoris

1. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata efektif yang mempunyai arti sebagai pengaruh, efek, akibat, atau dapat membawa hasil. Secara umum efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Secara singkat,

efektivitas adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas adalah tingkat dalam mencapai tujuan atau sasaran. Efektivitas ini sesungguhnya merupakan suatu konsep yang lebih luas yang mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar diri seseorang. Dengan demikian, efektivitas tidak hanya dapat dilihat dari sisi produktivitas, tetapi juga dapat dilihat dari sisi persepsi atau sikap individu. Sedangkan menurut Makmur (dalam Abadi, dkk 2021 : 2) mengatakan bahwa efektivitas berkaitan dengan tingkat keberhasilan, kebenaran, dan kesalahan dari suatu organisasi. Selanjutnya, untuk menentukan suatu tingkat efektivitas keberhasilan organisasi atau kelompok ataupun negara kita harus membuat perbandingan dengan kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan. Semakin rendah tingkat kesalahan yang terjadi, tentu akan semakin dapat mendekati ketepatan dalam melakukan pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerjaan yang dibebankan.

Hal ini juga selaras dengan pendapat Pasaribu (dalam Abadi dkk, 2021: 2) yang mengatakan bahwa pada umumnya efektivitas hanya bersumber dari evaluasi atas kesalahan atau kekeliruan yang telah dilakukan pada masa lampau, dipadukan dengan efektivitas berpikir secara rasional, kemudian mengimplementasikan pemikiran itu ke dalam suatu tindakan yang lebih cepat, sehingga tujuan yang hendak dicapai itu dapat memberikan hasil yang memuaskan semua

pihak sebagai anggota individu, kelompok maupun sebagai anggota organisasi.

Menurut Hidayat (dalam Rinaldi dkk, 2021: 10) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: "Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitas.

Pengertian Efektivitas dari Mahmudi (dalam Endrawati, 2023:10) efektivitas adalah hubungan antara keluaran menggunakan tujuan atau target yg harus dicapai. Dikatakan efektif jika proses aktivitas mencapai tujuan serta sasaran akhir kebijakan. Sedangkan berdasarkan Mardiasmo (dalam Titin Endrawati, 2023 : 10) efektivitas ialah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Efektivitas dapat diartikan juga sebagai suatu ukuran yang mengatakan seberapa jauh target kuantitas, kualitas dan waktu yang sudah dicapai oleh manajemen, dimana target yang dimaksudkan telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya suatu usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut

keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

Dari beberapa pendapat sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai secara tepat dan cepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain efektivitas menekankan pada hasil dalam mencapai tujuan.

b. Ukuran Efektivitas

Untuk mengukur efektivitas tidaklah mudah karena efektivitas dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang dan tergantung siapa yang menilainya. Pengukuran efektivitas ini dapat dilakukan dengan melihat dari pencapaian suatu organisasi atau juga dapat dilihat dari keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dalam pengukuran efektivitas ini diperlukan indikator atau alat ukur efektivitas.

Selain itu, tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan rencana yang telah ditetapkan dengan hasil yang telah dicapai. Namun, usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak efektif jika gagal mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Adapun standar atau ukuran yang menentukan apakah tujuan tercapai dengan efektif adalah:

- 1) Kejelasan tujuan yang harus dicapai, yang dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai;

- 2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, yang dikenal sebagai jalan yang diikuti dalam berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang ditentukan agar implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi;
- 3) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang digunakan untuk mencapai tujuan;
- 4) Perencanaan yang matang, berarti memutuskan apa yang akan dilakukan organisasi di masa depan;
- 5) Penyusunan program tepat, rencana yang baik harus dimasukkan ke dalam program pelaksanaan yang tepat karena jika tidak, para pelaksana tidak akan memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja;
- 6) Tersedianya sarana dan prasarana, adalah salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bekerja secara produktif dengan sarana dan prasarana kerja yang tersedia dan dapat disediakan oleh organisasi;
- 7) Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Meskipun programnya bagus, jika tidak dilaksanakan dengan baik, maka organisasi tidak akan dapat mendapatkan tujuannya karena organisasi semakin dekat tujuannya.

Sementara Gison (dalam Monica 2022: 137) mengatakan bahwa efektivitas dapat pula diukur sebagai berikut:

- 1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
- 2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan

- 3) Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.
- 4) Perencanaan yang matang
- 5) Penyusunan program yang tepat
- 6) Tersedianya sarana dan prasarana
- 7) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Menurut Etzioni (dalam Sari, 2021: 12) mengemukakan pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang di sebut *SYSTEMMODEL* yang terdiri dari empat kriteria, yaitu adaptasi, integrasi, motivasi dan produksi.

- 1) Adaptasi. Adaptasi mempersoalkan kemampuan organisasi untuk menyelaraskan diri dengan lingkungannya.
- 2) Integrasi. Integrasi merupakan pendekatan yang mengukur tingkat efektivitas terhadap tingkat kemampuan organisasi dalam melakukan sosialisasi, mengembangkan konsensus serta berbagai bentuk komunikasi lainnya.
- 3) Motivasi. Motivasi merupakan pendekatan yang mengukur tingkat efektivitas mengenai kelengkapan sarana dalam pelaksanaan tupoksi, serta hubungan perilaku organisasi dengan organisasinya.
- 4) Produksi. Pendekatan yang mengukur tingkat efektivitas dengan dihubungkannya dengan intensitas kegiatan suatu organisasi serta jumlah dan mutu keluaran suatu organisasi.

Menurut Budiani (dalam Amrizal, 2018: 59-60) untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) Ketepatan sasaran program, yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.
- 2) Sosialisasi program, yaitu kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya.
- 3) Tujuan program, yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Pemantauan program, yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Efektivitas digunakan dapat mengukur ketercapaian dari tujuan dari suatu kegiatan. Ketercapaian dari suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan suatu aktivitas merupakan ukuran yang dinyatakan dengan efektifnya kegiatan tersebut. Efektivitas merupakan ketercapaian dari tujuan yang telah disepakati bersama atas suatu aktivitas yang akan dijalankan.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Maeheriono (2017: 95), “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sependapat dengan Meoheriono, Mahsun (2016: 25) menyatakan bahwa, “Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategi planning* suatu organisasi”.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Definisi lain menurut Nawawi (2016:62) “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2021: 2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna menyelesaikan visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila target sesuai dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui waktu yang ditentukan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Pegawai memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik untuk mencapai tujuan mereka dan melayani masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan, ada beberapa tantangan yang harus diatasi. Kemampuan dan motivasi aparatur adalah dua dari banyak variabel yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Berdasarkan pengertian di atas, aparatur dalam bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh-sungguh. Ada beberapa kemampuan yang dimiliki oleh seorang aparatur, yaitu dapat berupa kecerdasan maupun bakat yang

dimilikinya. Motivasi yang dimiliki aparatur dapat dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu :

a. Kemampuan dan Keterampilan

Pegawai yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang baik.

b. Motivasi Kerja

Dorongan dari dalam diri untuk mencapai prestasi atau tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerjanya.

c. Sikap dan Disiplin

Sikap positif terhadap pekerjaan, tanggung jawab, serta kedisiplinan waktu dan aturan akan meningkatkan efektivitas kerja.

d. Pengalaman Kerja

Semakin lama dan beragam pengalaman kerja pegawai semakin terampil mereka dalam menyelesaikan tugas.

e. Kesehatan dan Kondisi Fisik

Pegawai yang sehat secara fisik dan mental cenderung bekerja lebih produktif dan konsisten.

2. Pengertian Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT)

Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) merupakan bantuan pangan yang diberikan secara non tunai dari pemerintah kepada keluarga rumah tangga rawan ekonomi, untuk setiap bulannya melalui mekanisme

akun elektronik dengan perantara kartu, yang akan mendapatkan transferan dana yang digunakan langsung untuk membeli ada ditukarkan dengan bahan pangan ditempat yang telah bekerja sama dengan Himpunan Bank Negara (Himbara) yakni usaha mikro, usaha kecil, koperasi, pasar tradisional, to, e-warung KUBE, warung desa, agen keuangan digital yang menjual bahan pangan atau bahan eceran lainnya, yang masyarakat biasa disebut dengan *e-warung*, karena menggunakan mekanisme elektronik dalam transaksinya.

Untuk setiap KPM (Keluarga Penerima Manfaat) akan memiliki kartu kombo (KKS) yang diterbitkan pemerintah melalui Bank Penyalur yang telah bekerja sama dengan program, fungsi dari kartu kombo sebagai alat untuk menukar bantuan. Sistematis alur dalam program BPNT ini yakni, data Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang telah terdaftar di DT-PPFM dan merupakan hasil pemutakhiran Basis Data Terpadu Pada tahun 2015, akan mendapatkan kartu KKS, yang kartu tersebut akan terisi saldo sekitar RP.200.000 untuk dibelanjakan atau ditukarkan dengan bahan-bahan pangan e-warung (outlet) yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dikeluarkannya satu kebijakan oleh pemerintah untuk kesejahteraan rakyat tentunya memiliki landasan yang dijadikan dasar pengaturan dalam berjalannya kebijakan tersebut, adapun landasan atau dasar hukum dari kebijakan pemerintah terkait Program Bantuan Non Tunai ini, ialah: Peraturan Presiden RI nomor 63 tahun 2017, terkait penyaluran bantuan sosial secara non tunai. Dan Peraturan Menteri Keuangan RI nomor 228/PMK.05/2016 terkait perubahan atas peraturan

menteri keuangan nomor 254/PMK.05/2015 mengenai Belanja bantuan sosial pada Kementerian/Lembaga.

3. Tujuan Penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai

Tujuan utama dari program penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) untuk masyarakat miskin adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang kurang mampu dengan memberikan akses yang lebih baik terhadap kebutuhan pangan. Beberapa tujuan spesifik dari program ini antara lain:

- a. Menjamin Ketersediaan Pangan. Membantu masyarakat miskin Untuk mendapatkan kebutuhan pangan pokok dengan harga yang lebih terjangkau, agar mereka dapat memenuhi kebutuhan gizi dengan baik.
- b. Meningkatkan Kualitas Gizi. Memberikan bantuan dalam bentuk pangan yang bergizi, agar dapat meningkatkan status kesehatan dan kualitas hidup masyarakat penerimanya, khususnya anak-anak dan ibu hamil.
- c. Mendorong Kemandirian Ekonomi. Memberikan bantuan yang dapat digunakan langsung untuk pemenuhan pangan sehari-hari tanpa mengandalkan bantuan tunai yang dapat digunakan untuk kebutuhan lainnya.
- d. Mempercepat Proses Penyaluran. Dengan menggunakan sistem non tunai, proses penyaluran bantuan bisa lebih cepat, tepat sasaran. Hal ini meminimalkan kemungkinan adanya kebocoran atau penyelewangan bantuan.

C. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran ini dirancang untuk menganalisis efektivitas Penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) oleh Dinas Sosial, dengan merujuk pada Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2019 tentang pedoman Umum Penyelenggaraan Kesejahteraan sosial. Peraturan ini mengatur mekanisme penyaluran bantuan sosial, termasuk BPNT, yang bertujuan memastikan bantuan mencapai kelompok sasaran secara tepat, transparan, dan berkelanjutan. Kerangka ini mengintegrasikan empat teori/aspek utama: ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program. Pendekatan ini bersifat sistematis, dimulai dari perencanaan hingga evaluasi, untuk mengukur apakah BPNT efektif dalam mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan sosial sesuai amanat peraturan.

Menurut Budiani 2007 (dalam Dedi amrizal, dkk 2018: 59-60) untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel sebagai berikut :

1. Ketepatan Sasaran Program

Yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.

2. Sosialisasi Program

Yaitu kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya.

3. Tujuan Program

Yaitu sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pemantauan Program

Yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sesuai bentuk perhatian kepada peserta program.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

