

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Efektivitas

Efektivitas merupakan konsep penting dalam manajemen yang menunjukkan tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske (2006), efektivitas menekankan pada hasil akhir dari suatu aktivitas, yaitu sejauh mana tujuan dapat dicapai dengan tepat. Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa efektivitas sebagai ukuran seberapa jauh suatu organisasi atau individu mencapai sebuah tujuan. Ia membedakan antara efektivitas dan efisiensi, dimana efektivitas berkaitan dengan “*doing the right things*” atau melakukan hal yang benar sedangkan efisiensi berkaitan dengan “*doing things right*”.

Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi untuk memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut, serta untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Sementara itu, Richard M. Steers menawarkan teori efektivitas yang lebih luas melalui pendekatan tujuan, sumber daya sistem, dan proses internal. Pendekatan ini

menekankan bahwa efektivitas tidak hanya diukur dari *output* semata, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, mempertahankan stabilitas internal, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Menurut Akhmad (2019) dalam artikel jurnal 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.

Timpe (2001) mengungkapkan kinerja yang baik individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut sedarmayanti (2012:59) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal, Pendapat ini didukung oleh Danim (2004) yang mengatakan efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

Dari definisi-definisi tersebut, maka efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya, jika ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan memperlihatkan bahwa program yang dikerjakan belum efektif, ketidak efektifan ini juga dapat terjadi akibat buruknya sumber daya manusia yang ditunjukan dengan ketidakmampuannya dalam melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan, hal ini menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

2.1.1.1 Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktifitas itu efektif. Ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu :

- a. Pendekatan sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi “*Official Goal*” dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat *output* yang direncanakan.

b. Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*)

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya, dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkai bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam kegiatan usaha organisasi dilihat dari seberapa jauh hubungan antara anggota binaan program usaha

dengan lingkungan sekitarnya, yang berusaha menjadi sumber dalam mencapai tujuan.

c. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi.

2.1.1.2 Indikator Efektivitas

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 berkesesuaian 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 di penuhi sesuai target yang telah ditentukan.

Tercapaiannya 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.

Sedangkan menurut Budiani (2007:53) dalam buku Siahaan dkk., (2022:102) efektivitas program dapat dilihat sebagai berikut:

1. Ketepatan sasaran program, yaitu mengukur sejauh mana tingkat para peserta dalam pelaksanaan program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.
2. Sosialisasi program, yaitu kemampuan penyelenggaraan program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya serta sasaran peserta program pada khususnya.
3. Tujuan program, yaitu kemampuan responden dalam mengetahui tujuan dilaksanakannya program. Hal ini membuktikan bahwa sosialisasi yang dilakukan mengenai tujuan suatu program dapat dimengerti oleh masyarakat.
4. Pemantauan program, yaitu suatu bentuk kegiatan yang dilakukan pada saat atau setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

William N. Dunn (2006:430) menyebutkan beberapa variabel-variabel yang dapat digunakan untuk melihat efektivitas kebijakan dengan menggabungkan macam-macam model tersebut, yaitu:

1. Efisiensi

Adapun menurut Dunn berpendapat bahwa: “Efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter.

2. Kecukupan

Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Dunn mengemukakan bahwa kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah.

3. Perataan

Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan.

4. Responsivitas

Menurut Dunn menyatakan bahwa responsivitas (*responsiveness*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan

dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompokkelompok masyarakat tertentu.

5. Ketepatan

Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Dunn (2006:437) menyatakan bahwa kelayakan (*Appropriateness*) adalah: “Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak.

2.1.2 Kinerja

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006:62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “Apa hasil yangdicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Martha dan Miawan Putra (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang efektif atauberhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang

rendah. Terdapat hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang menaati peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (N. Susanto, 2019).

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lainnya, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Simanjuntak (2010:1) Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan.

Terkhusus bagi lembaga publik, kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan

- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job design*

Menurut Mangkunegara (2005: 15), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (*internal*). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (*eksternal*).

2.1.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Yelvita (2022) penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja. Sedangkan pengertian lainnya oleh Hartini et al., (2021) mengenai penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan guna mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam

bekerja. Menurut Yelvita (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.2.3 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Dewi (2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.3 Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan, oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam satu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam

badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor atau perusahaan) dengan mendapatkan gaji atau upah.

Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja darisebuah perusahaan untuk melakukan operasionalperusahaan dia berkerja untuk digaji dan sebagai penggerak utamadari setiap organisasi, tanapa meeka organisasi dan seumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti,hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

2.1.4 Seksi Perdata Dan Tata Usaha Negara

Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara di Kejaksaan Negeri merupakan bagian dari Kejaksaan yang memiliki tugas dan fungsi menangani perkara yang berkaitan dengan hukum perdata, terutama yang melibatkan kepentingan negara, badan usaha milik negara (BUMN), atau lembaga pemerintahan. Seksi ini bekerja untuk melindungi dan mempertahankan hak dan kepentingan hukum negara dalam sengketa perdata, baik melalui jalur litigasi (pengadilan) maupun non-litigasi (di luar pengadilan).

Dalam pelaksanaannya, seksi perdata dan tata usaha negara dapat bertindak atas surat kuasa khusus dari instasi atau lembaga negara yang memerlukan bantuan hukum. Bantuan ini bisa berupa litigasi (terlibat langsung dalam proses persidangan) maupun non-litigasi (seperti mediasi, pendampingan hukum atau opini hukum). Selain itu, Jaksa pada seksi ini

juga dapat memberikan pertimbangan hukum dalam bentuk *legal opinion* (pendapat hukum), *legal assistance* (pendampingan hukum), untuk memastikan agar kebijakan atau tindakan instansi yang bersangkutan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Hal ini sangat penting untuk mencegah potensi kerugian negara yang diakibatkan oleh kesalahan prosedur atau pelanggaran hukum.

Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara juga berperan penting dalam mendukung program pemerintah dalam penegakan hukum yang bersifat *preventif*, yaitu dengan mendorong kepatuhan terhadap hukum melalui pendekatan non-represif. Dalam era reformasi birokrasi, peran seksi perdata dan tata usaha negara semakin strategis karena menjadi mitra hukum bagi berbagai lembaga pemerintah dalam menjalankan tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi. Dengan kewenangan tersebut, Seksi perdata dan tata usaha negara tidak hanya membantu menyelesaikan sengketa hukum, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga kestabilan hukum dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan negara.

2.1.4.1 Fungsi Seksi Perdata Dan Tata Usaha Negara

Fungsi seksi perkara perdata dan tata usaha negara di Kejaksaan Negeri sangat penting dalam rangka menjaga kepentingan negara, baik dalam hal hukum perdata maupun administrasi negara. Fungsi ini melibatkan peran Kejaksaan sebagai wakil negara dalam penyelesaian sengketa perdata dan mengawasi tindakan administrasi yang dilakukan oleh instansi atau pejabat pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas Seksi

Perdata dan Tata Usaha Negara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Fungsi Sebagai Pengacara Negara

Kejaksaan dalam seksi perkara perdata dan tata usaha negara berfungsi untuk mewakili negara atau pemerintah dalam berbagai sengketa perdata dan administrasi yang melibatkan pihak ketiga. Dalam hal ini, Kejaksaan bertindak sebagai pengacara negara yang membela kepentingan negara di pengadilan. Menurut Soerjono Soekanto dalam bukunya Pengantar Ilmu Hukum (2002) menjelaskan bahwa Kejaksaan memiliki fungsi untuk membela kepentingan negara dalam peradilan, terutama dalam perkara yang melibatkan negara sebagai pihak dalam sengketa perdata atau administratif. Kejaksaan bertugas untuk memastikan agar keputusan pengadilan tidak merugikan negara.

2. Memberikan Pendapat Hukum (*Legal Opinion*)

Kejaksaan juga berfungsi untuk memberikan pendapat hukum kepada instansi pemerintah atau badan negara terkait kebijakan yang diambil. Dalam hal ini, Kejaksaan memberikan pertimbangan hukum mengenai keabsahan tindakan administratif atau kebijakan yang mungkin berdampak pada kepentingan hukum negara. Kejaksaan memiliki kewajiban memberikan pendapat hukum

terkait kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Hal ini penting agar kebijakan tersebut tidak melanggar hukum yang berlaku, dan tidak menyebabkan kerugian negara (A. Hasibuan dalam Peran Kejaksaan dalam Penegakan Hukum di Indonesia, 2009).

3. Menangani Perkara Perdata yang Melibatkan Negara

Suyudi menjelaskan dalam "Tugas dan Wewenang Kejaksaan dalam Hukum Indonesia" bahwa Kejaksaan berperan penting dalam perkara perdata yang melibatkan negara, baik sebagai pihak penggugat maupun tergugat. Tugasnya adalah untuk memastikan agar negara terhindar dari kerugian dalam perkara perdata. Kejaksaan bertindak untuk melindungi kepentingan negara dalam Perkara perdata yang melibatkan negara, misalnya terkait dengan gugatan atau sengketa kontrak pemerintah, hak milik negara, atau kewajiban negara yang berhubungan dengan pihak ketiga. Dalam hal ini, Kejaksaan bertindak untuk memulihkan kerugian negara.

4. Menyelesaikan Sengketa Administrasi Negara (Tata Usaha Negara)

Fungsi seksi tata usaha negara adalah untuk mengawasi dan menangani perkara yang melibatkan administrasi negara. Kejaksaan dapat bertindak sebagai wakil negara dalam mengatasi sengketa administrasi yang berkaitan dengan kebijakan atau keputusan pejabat administrasi negara yang dianggap merugikan pihak tertentu. Suteki dalam bukunya "Hukum Administrasi Negara Indonesia" menjelaskan bahwa Kejaksaan memiliki peran

penting dalam mengawasi kebijakan dan keputusan tata usaha negara, serta menyelesaikan sengketa yang muncul akibat tindakan administrasi yang dianggap melanggar hak individu atau badan hukum.

5. Mengawasi Tindakan Administrasi Negara

Tarmizi dalam "Fungsi Kejaksaan dalam Hukum Administrasi Negara" menjelaskan bahwa Kejaksaan bertugas untuk memastikan kebijakan dan tindakan administratif yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Pengawasan ini penting untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan atau kebijakan yang merugikan masyarakat dan negara.

Kejaksaan bertugas untuk mengawasi agar tindakan administrasi negara yang dilakukan oleh pejabat atau badan negara tidak melanggar hukum atau merugikan pihak lain. Ini termasuk memberikan legal opinion dan pengawasan terhadap kebijakan publik agar tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Penyelesaian Sengketa Secara Non-Litigasi

Selain berperan dalam proses litigasi (di pengadilan), Kejaksaan juga dapat terlibat dalam penyelesaian sengketa non-litigasi melalui mediasi atau penyelesaian damai. Ini bertujuan untuk menghindari proses peradilan yang panjang dan lebih

mengutamakan penyelesaian yang adil dan menguntungkan bagi kedua belah pihak, terutama dalam perkara administratif. Salim HS dalam bukunya "Hukum Acara Perdata Indonesia" menyatakan bahwa Kejaksaan memiliki kewajiban untuk mendorong penyelesaian sengketa secara damai, terutama dalam sengketa administrasi negara. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk mengurangi beban perkara di pengadilan dan menyelesaikan sengketa secara efisien.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1.	Daeman Kasih Halawa (2021)	Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Dinas Sosial Kabupaten Nias Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi kinerja pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin masih belum efektif terutama mengenai bantuan sosial belum tepat pada sasarannya, kedisiplinan pegawai pada bidang ini masih terdapat beberapa pegawai pada bidang tersebut kurang disiplin dalam bekerja. Tetapi Kerjasama pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial dan penanganan Fakir miskin sudah cukup efektif dimana hubungan antara yang satu dengan pegawai lainnya berjalan lancar dan tidak ada masalah dalam bekerja karena setiap pekerjaan yang satu saling keterkaitan satu sama lain.

2.	Saputra (2023)	Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja aparatur sipil negara dalam meningkatkan Kinerja kepada masyarakat di Kecamatan Manggala yang mana aspek kualitas kerja Aparatur Sipil Negara sudah cukup efektif dari segi kualitas pembuatan laporan sudah cukup baik walaupun belum seluruhnya mencapai target kualitas kerja yang diberikan. Selain itu, faktor pendukung dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur sipil negara pada kantor kecamatan Manggala terutama kepada masyarakat yaitu berupa adanya sarana dan prasarana pendukung berupa komputer yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan adanya pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas serta kemampuan kinerja sesuai dengan bidangnya.
3.	Syifa Raini(2022)	Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang	hasil dari penelitian saya yang sudah dilaksanakan dan sudah dikaitkan menggunakan indikator kriteria efektivitas antara lain yaitu produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan pencarian sumber daya maka hasil yang didapat sudah berjalan dengan baik dari semua aspek tersebut, pegawai yang bekerja di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah mampu dan sudah memenuhi

			semua indikator kriteria efektivitas tersebut. Maka dari itu, dapat disimpulkan kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Bandar Khalipah sudah efektif dan sudah berjalan dengan baik..
4.	Lingga Operania (2022)	Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir	Hasil penelitian ini ialah penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir. Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar menerapkan proses penempatan pegawai sesuai dengan prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan membuat program penilaian kompetensi secara berkala untuk melihat konsistensi pengetahuan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang akan mempengaruhi tercapainya tujuan Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.
5.	Siswati Saragih (2017)	Peranan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kejaksaan Negeri Medan.	hasil penelitian yang telah dilakukan di kantor kejaksaan negeri medan Kualitas pelayanan yang semakin membaik, Kuantitas pekerjaan yang terkadang melebihi beban pekerjaan dan jumlah pegawai terkadang tidak memberikan pelayanan yang baik, setidaknya disesuaikan kuantitas pekerjaan dengan jumlah pegawai agar pelayanan kepada masyarakat tetap baik. Tingkat penggunaan

			sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian merupakan suatu alur logis yang menjelaskan hubungan antara konsep atau variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Kerangka ini berfungsi sebagai dasar pemikiran penelitian untuk menjelaskan fenomena yang diteliti dan umumnya ditampilkan dalam bentuk narasi disertai dengan bagan atau diagram alur yang memperlihatkan berkaitannya antarvariabel. Kerangka berpikir menjadi landasan dalam menyusun penelitian atau rumusan masalah sehingga mempermudah peneliti dalam menelusuri logika secara sistematis.

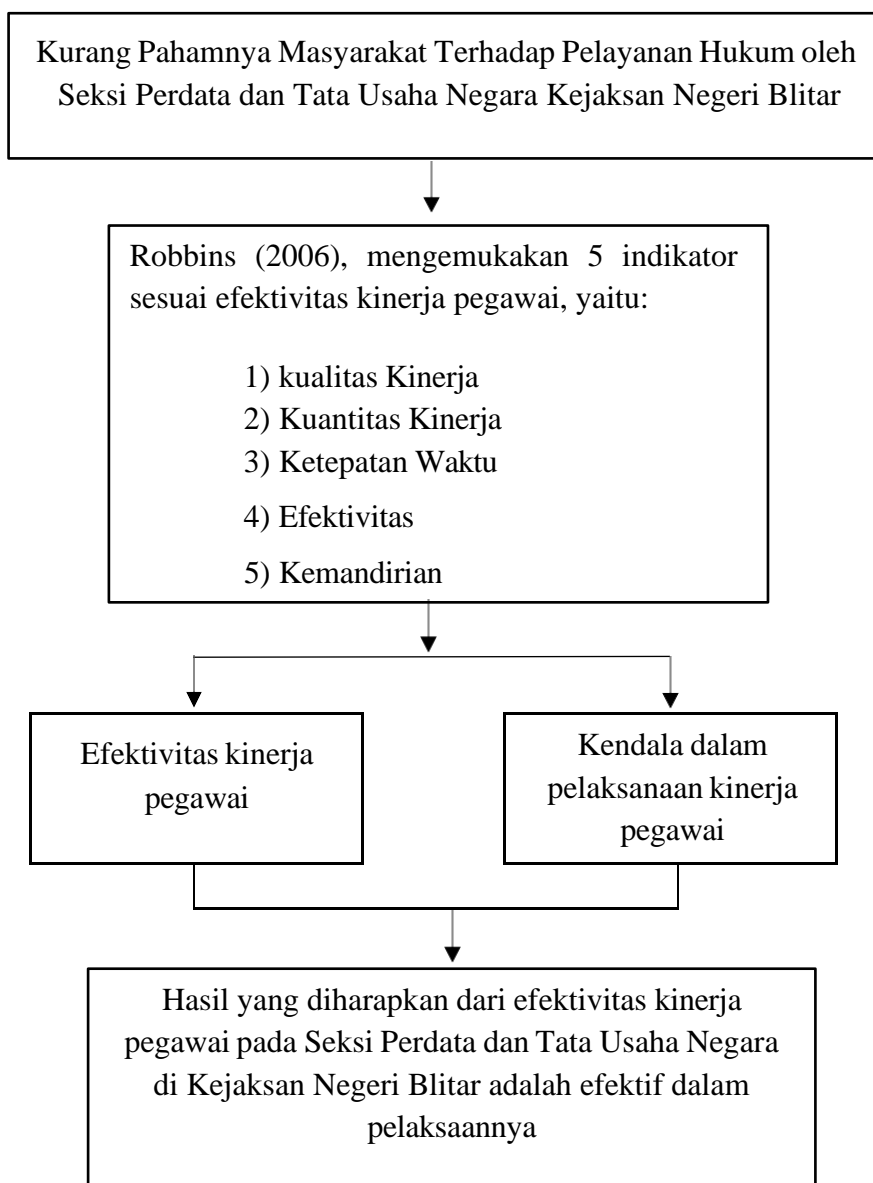
Menurut Miles dan Huberman (1994) kerangka berpikir berfungsi sebagai jembatan antara landasan teori dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain kerangka ini menyerahkan penelitian dalam memahami konteks dan fokus penelitian yang sesuai dengan teori yang digunakan. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk membangun kerangka berpikir berdasarkan hasil kajian pustaka yang kuat dan relevan. Kerangka berpikir juga membantu memperjelas keterkaitan antar konsep dalam pendekatan kualitatif.

Sementara itu, menurut Raco (2010) kerangka berpikir tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga berperan sebagai peta pemikiran yang menggambarkan proses penelitian dalam menyusun logika penelitian dari awal hingga akhir. Artinya kerangka berpikir bagaimana teori itu digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Dalam konteks kerangka harus mencerminkan kejelasan posisi teori terhadap masalah yang diteliti serta berpikir membantu menyusun arah analisis secara logis dan terstruktur sehingga peneliti dapat menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Robbins (2006), mengemukakan bahwa ada 5 indikator sesuai kriteria efektivitas kinerja pegawai, yaitu :

- 1) kualitas Kinerja
- 2) Kuantitas Kinerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin dapat mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara Kejaksaan Negeri Blitar dari itu peneliti menggunakan teori Sedarmayanti (2012) dalam efektivitas kinerja.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Penelitian ini tentang Efektivitas Kinerja Pegawai yang didasari dengan pentingnya mengetahui peran pegawai sebagai pemberi pelayanan pada publik dan pencapaian tujuan pegawai untuk organisasi, Meningkatkan kualitas pegawai harusnya menjai hal yang sangat penting namun, pada kenyataannya masih sering ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai, seperti keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya inisiatif, rendahnya

produktivitas, serta kurangnya kesesuaian antara hasil kerja dengan target yang ditetapkan.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan apakah kinerja pegawai telah berjalan secara efektif atau masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan guna mengevaluasi sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugasnya secara efisien dan produktif sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta dapat memberi solusi yang diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam rangka menciptakan pelayanan publik yang lebih baik dan profesional.