BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kartono dalam bukunya "*Pemimpin dan Kepemimpinan"*, menyatakan bahwa:

> "Kepemimpinan adalah kegiatan yang sangat mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang di miliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang - orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh pemimpin. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak, administrator dan koordinator dari sumber daya alam, semua dana, sarana dan prasarana yang dimiliki suatu organisasi" (Kartono, 1998:74)

Kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu bidang tertentu, dapat menjadi suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, yang akan menghasilkan kesesuaian kerja atau aktifitas dari para bawahannya, demi mencapai tujuan-tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

a) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
b) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
c) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Dari pengertian diatas kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

a) Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
b) Dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin.
c) Adanya tujuan bersama yang harus dicapai
(Sumber: Kartono, 1998:74)

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujan pribadinya, sementaa itu keselruhan organisasi menjadi tidak efisien, dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukakan bila suat organisasi ingin sukses. Jadi, organisasi perusahaan yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif

Miftah Thoha dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Dalam Management* mengatakan kepemimpinan adalah:

> "Kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok, kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukan kemampuannya untuk mempengaruhi prilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu" (Thoha, 1993:50)

Pendapat Miftah Thoha di atas menunjukan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki seni mempengaruhi orang lain, yang dapat dilakukan baik itu terhadap bawahan yang ada pada organisasinya maupun terhadap organisasi

lain. Seseorang tidak dapat dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan bila mana orang tersebut tidak memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya tujuan yang diinginkan.

Malayu Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan kepemimpinan adalah "Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi" (Hasibuan, 2003:170). Pendapat Hasibuan di atas menyatakan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para bawahannya, dengan berbagai cara yang dimiliki, agar para bawahannya dapat bekerja secara bersama untuk melakukan dan melaksanankan apa yang pemimpin tersebut kehendaki demi tercapainya tujuan organisasi.

Harbani Pasolong dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Birokrasi* mengemukakan kepemimpinan yang baik seperti berikut:

> "Perilaku yang diharapkan dari kepemimpinan birokrasi adalah perilaku yang menyesuaikan dengan situasi dilingkungan birokrasi. Jika dilingkungan birokrasi banyak yang tidak jujur, maka pemimpin birokrasi harus memberikan contoh kepada bawahannya dengan berperilaku jujur. Jika para bawahan ditemukan tidak disiplin, maka pemimpin memberikan contoh kepada bawahannya dengan berperilaku disiplin.Jika dalam birokrasi ditemukan banyak yang korup, maka pemimpin birokrasi harus berani memberikan sanksi berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada, dan pemimpin birokrasi memberikan contoh bahwa memang dirinya bersih tidak bebas dari perilaku korup" (Pasolong, 2013:80)

Pemimpin yang baik harus mampu memberikan contoh yang baik untuk menjadi seorang yang dapat diteladani oleh para bawahanya. Pemimpin harus dapat memberikan sanksi terhadap bawahannya yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, demi merubah kebiasaan, kondisi dan situasi yang terjadi didalam organisasi kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut, karena pemimpin merupakan lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya, dan setiap kebijakan yang diambilnya akan berpengaruh terhadap terjadinya gerakan dari setiap elemen yang ada pada bagian kerjanya, Veithzal Rivai dalam bukunya *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga menyatakan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

> "Gaya kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan palaksanan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai" (Rivai, 2012:36)

Gaya kepemimpinan merupakan gambaran dari tingkah laku keseharian pemimpin dalam menjalankan organisasinya, baik yang terilihat maupun yang tidak terlihat oleh para bawahannya yang mencakup semua kegiatan pengendalian organisasi, baik itu terhadap para bawahannya maupun terhadap instansi atau lembaga lain yang terkait.

Aktivitas dari suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari pengambilan keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya, Veithzal Rivai dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Organisasi Edisi Ketiga* menyatakan pengambilan keputusan sebagai berikut:

> "Pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada, untuk itu diperlukan teknik pengambilan keputusan dengan membuat langkah-langkah yang logis dan sistematis yang meliputi,

> merumuskan masalah, mengumulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan melaksanakan keputusan" (Rivai, 2012:129)

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi penting untuk diperhatikan. Teknik pengambilan keputusan dari seorang pemimpin untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan yaitu dengan cara, merumuskan masalah terlebih dahulu, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan melaksanakan keputusan.

Gaya kepemimpinan seorang akan memperlihatkan baik atau tidaknya hubungan kerjasama yang dijalin oleh pemimpin tersebut,baikituberupa koordinasi maupun komunikasi. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. menyatakan koordinasi sebagai berikut: "Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi". Hasibuan (2007:85).

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi koordinasi terhadap para bawahannya. Koordinasi tersebut berupa pengarahan, penyatu paduan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan dari para bawahannya, yang bertujuan agar setiap komponen didalam unit kerja dapat bergeraksecarabersamaan, demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan seseorangakan mempengaruhi seberapa tepat koordinasi terkait hubungan kerjasama yang dilakukan oleh organisasi yang dipimpinnya,yang bertujuan untuk mempermudah kinerja dari setiap anggota

didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen,*menyatakan koordinasi sebagai berikut:

> Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Handoko, 2003 : 195).

Koordinasi merupakan suatu proses penyatu paduan tujuan dan kegiatan bidang-bidang fungsional yang ada pada suatu organisasi maupun terhadap organisasi lain, yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya, untuk mempermudah tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat pula dilihat dari cara ia melakukan komunikasi, baik itu komunikasi yang dilakukan secara satu arah maupun timbal balik.Veithzal Rivai dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Organisasi edisi ketiga,* membagi komunikasi kedalam tiga bentuk yang meliputi:

1. Sifat Informasi
2. Komunikasi organisasi
3. Komunikasi antar pribadi

(Rivai, 2012:338)

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya, perlu untuk memperhatikan sifat informasi yang diterima, komunikasi yang berlangsung didalam organisasi dan komunikasi yang dijalin dengan organisasi yang lain, demi menghindari terjadinya kesalahan dari pengmbilan keputusan yang dilakukan.

> Gaya kepemimpinan dapat diukur dari sejauh mana hasil yang dicapai oleh seorang pemimpin dalam upaya nya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang dipimpinnya, hasil yang dicapaitersebut dapat berupa efektifitas, kepuasan kerja, maupun kepuasan masyarakat. Menurut

> Abdurahmat dalam buku *Efektivitas Organisasi* Edisi Pertama menyatakan efektifitas sebagai berikut, "Efektivitas adalah pemanpaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya".(Abdurahmat ,2008:36)

Efektivitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat dari sejauh mana pemimpin tersebut mampu memanfaatkan berbagai macam alat bantu yang telah tersedia, seperti sumberdaya, sarana dan prasarana, agar setiap pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja dan kepuasan masyarakat dapat pula menjadi alat ukur untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya, menurut Melayu Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia,* menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya" (Hasibuan,2001:199). Seorang pemimpin perlu untuk menciptakan dan menjaga keharmonisan dari setiap bawahannya, untuk menghindari terjadinya hambatan dan gangguan yang datang dari dalam tubuh organisasi yang dapat menggangu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, dapat diukur dengan mengunakan prinsip pelayanan yang telah ditetapkan dalam Keputusan Men.PAN Nomor: 25/KEP/M.PAN/7/2004, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat,yang meliputi:

a. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
b. Persyaratan Pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
c. Kejelasan petugas pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya).
d. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
e. Tanggung jawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
f. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/ menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat,
g. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.
h. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaanpelayanan dengan tidak membedakan golongan/statusmasyarakat yang dilayani.
i. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.
j. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
k. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan.
l. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
m. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.

(Sumber : Men.pan 25/KEP/M.PAN/7/2004)

Kualitas pelayanan yang didesain sedemikian rupa oleh seorang pemimpin dengan mengunakan gaya kepemimpinannya, akan terlihat dari sejauh mana tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masyarakat, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam Keputusan Men.PAN Nomor: 5/KEP/M.PAN/7/2004 di atas.

Keamanan Pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat

merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan

Harbani Pasolong dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Birokrasi,* mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai berikut :"Kepemimpinan adalah gaya yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan" (Pasolong, 2013:5) Pendapat di atas menunjukan bahwa untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, seorang pemimpin perlu untuk melakukan hubungan kerjasama dengan para bawahannya, dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang dimilikinya.

Wahyudi dalam buku *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi pembelajar* mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan.''Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, *gaya kepemimpinan* adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok". (2009: 123)

Miftah Thoha dalam buku *Kepemimpinan dalam Manajemen,* menyatakan gaya kepemimpinan sebagai berikut, "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain". (Thoha, 1993:124). Pemimpin dapat mempengaruhi prilaku orang lain dengan menggunakan gaya-gaya kepemimpinannya, gaya kepemimpinan tersebut dapat berupa prilaku, sifat yang dimiliki oleh pemimpin tersebut yang ditunjukan

kepada orang lain atau bawahannya. Tiga gaya dasar kepemimpinan sebagai berikut.

a. Dalam gaya 1 (G1), seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas.
b. Dalam gaya 2 (G2), pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikut. Tetapi pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus terus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikut.
c. Pada gaya 3 (G3), perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan-keputusan bersama-sama dengan para pengikut, dan mendukung usaha-usaha dalam menyelesaikan tugas.(Thoha, 1993:124).

Heidjrachman dalam bukunya. *Manajemen Personalia*. menyatakan gaya kepemimpinan sebagai berikut: *"Gaya kepemimpinan* adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu" (2002: 224)

Dari pendapat di atas, peneliti berpendapat bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi para bawahan agar para

bawahannya bekerja secara bersama dengan begitu maka akan terjadi suatu kesesuaian kerja atau aktifitas dari para bawahan dalam organisasi yang ia pimpin, untuk tujuan-tujuan tertentu untuk melakukan dan melaksanankan apa yang pemimpin kehendaki yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Semuil Tjiharjadi dalam buku *To Be A Great Leader*, menyatakan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

> "Setiap pemimpin perlu menentukan corak dan gaya kepemimpinan agar tampak seni kepemimpinannya dalam memimpin, corakdan gaya kepemimpinan bisa telihat dari sikap pemimpin, yaitu sebagai pemimpin, guru, pembina, bapak, dan teman seperjuangan" Tjiharjadi (2007:37)

Pendapat di atas menunjukan bahwa, setiap pemimpin perlu untuk menentukan gaya kepemimpinannya sendiri baik sebagai pemimpin, guru, pembina, bapak, dan teman seperjuangan, dengan begitu bawahan akan dapat melihat secara langsung bagaiamana gaya kepemimpinan dari pemimpinnya, baik secara prilaku maupun gagasan-gagasan yang pemimpin tersebut hasilkan, demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Gatto dalam Salusu (1996:194-195) mengemukakan 4 gaya kepemimpinan yaitu :

1. Tipe Kepemimpinan Otokratis
   gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi secara otoriter, melakukan sendiri semua perencanaan tujuan dan pembuatan keputusan dan memotivasi bawahan dengan cara paksaan, sanjungan, kesalahan dan penghargaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri antara lain: mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, berambisi untuk merajai situasi, setiap perintah dan kebijakan selalu

ditetapkan sendiri, bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi.

2. Gaya kepemimpinan demokratis
   Gaya kepemimpinan menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi
3. Gaya Partisipatif
   Gaya pertisipasi bertolak dari gaya konsultatif, yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pimpinan dan bawahan Pimpinan cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu kontak konsultatif tetap berjalan terus. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerja sama, dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan dan perhatian diberikan kepada kelompok.
4. Gaya Delegasi
   Gaya delegasi ini mendorong staf untuk menngambil inisiatif sendiri. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan pemimpin, sehingga upaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi
   (sumber: (Gatto, 1996:194-195)

Pendapat di atas menunjukan bahwa seorang pemimpin, dituntut dapat memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahanya, untuk dapat menjadi suatu kesatuan dalam mencapai tujuan yang diharapkan secara efisien dan efektif.

Seorang pemimpin secara personal perlu memiliki watak, visi dan kemampuan yang baik, tetapi dalam aktivitas suatu organisasi seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi, memberikan arahan dan melakukan evaluasi, yang bertujuan untuk mengubah keadaan organisasi ketaraf yang lebih sempurna dari sebelumnya.

2.1.4 Pengertian Pedagang Kaki Lima

Pedagang Kaki Lima (PKL) merupakan salah satu bentuk usaha sector informal di perkotaan. Jumlahnya sangat besar dan seringkali lebih mendominasi dibanding jenis usaha sektor informal lainnya. Secara *"etimologi*" atau bahasa, pedagang biasa diartikan sebagai jenis pekerjaan beli dan jual .

Pedagang adalah orang yang bekerja dengan cara membeli barang dan kemudian menjualnya kembali dengan mengambil keuntungan dari barang yang di jualnya kembali. Kaki lima diartikan sebagai lokasi berdagang yang tidak permanen atau tetap. PKL dapat diartikan sebagai pedagang yang tidak memiliki lokasi usaha yang permanen atau tetap. (Bromley, 1979:31).

Lain dengan tinjauan hukum, pendefinisian secara ilmiah mengenai Pedagang Kaki Lima seringkali membutuhkan bantuan dengan cara pengidentifikasikan sejumlah ciri atau karakteristiknya. Kesulitan memberikan definisi secara tepat ini dinyatakan oleh Ray Bromley (1991) dalam Rusli (1992) dengan menyatakan :

> "Pedagang Kaki Lima terletak pada tepal batas penelitian yang tidak di definisikan secara tepat, antara penelitian kesempatan kerja dan patologi sosial dan ciri pokoknya, mobilitas,ketidakmampuan, serta kemiskinan dan tingkat pendidikan relatif rendah dari kebanyakan pelakunya sangat mempersulit penelitian" (Bromley, 1979:31)

Pejabat kota dan sebagian kaum elit lokal biasanya memandang PKL sebagai gangguan yang membuat kota menjadi kotor dan tidak rapi menyebabkan lalu-lintas macet, pembuangan sampah di sembarang tempat, gangguan bagi para pejalan kaki, pesaing pedagang toko yang terkena pajak besar. Negara berkembang. Ada beberapa profesi di sektor informal rentan dengan pelanggaran hukum atau justru merupakan bentuk pelanggaran hukum seperti prostitusi, sehingga sering dikejar-kejar oleh petugas ketertiban umum

dari pemerintah kota/kabupaten. Fungsi Peraturan Daerah (Perda) bukan untuk mengantisipasi terjadinya permasalahan, tetapi ditetapkan setelah terjadi permasalahan, sebagai pembenaran atas penertiban yang dilakukan petugas.

2.1.5 Konsep Organisasi

Sedarmayanti, dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mengemukakan kepemimpinan yang baik seperti berikut:

> "pemerintahan daerah organisasi dalam arti sempit meliputi kinerja organisasi, kerjasama operasional, sistem dan prosedur kerja serta pendelegasian wewenang dan otonomi. Sedangkan pemerintahan daerah organisasi dalam arti luas, mencakup seluruh aspek yang dimiliki perusahaan yaitu meliputi sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya termasuk sarana dan prasarana" (Sedermayanti, 2000:71).

Pemerintahan daerah merupakan suatu kegiatan yang sangat terkait dengan kemajuan suatu organisasi untuk mempertahankan keberadaannya. Suatu organisasi yang di dalamnya terdapat sekelompok manusia menunjukkan perilaku yang menggambarkan keterkaitan antara manusia dan organisasi tersebut perilaku organisasi terdiri atas dua aspek yaitu pengaruh organisasi terhadap manusia dan pengaruh manusia terhadap organisasi. Pemerintahan daerah organisasi berarti juga proses merubah, memperluas atau memperkecil organisasi sesuai visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi agar memberikan kontribusi positif bagi public maupun customers sehingga kepuasan masyarakat dan pelanggan (public and customers satisfaction) yang merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan public service dapat terpenuhi. untuk dapat tetap bertahan dan berkembang, maka organisasi harus terus tumbuh dan mengadakan penyesuaian. Organisasi harus berinovasi, mengembangkan sesuatu

yang baru, berekspansi ke pasar yang baru, menata kembali status hukum, organisasi,dan struktur permodalan termasuk memperkenalkan dan memanfaatkan teknologi baru, mengubah metode dan praktek kerja.

Perubahan organisasi dapat terjadi secara tidak direncanakan atau spontan dan dapat pula terjadi secara direncanakan. Perubahan yang direncanakan merupakan sebuah reaksi langsung terhadap keadaan nyata organisasi yang dibandingkan dengan tujuan organisasi. maka akan menyebabkan menurunnya semangat kerja personil serta dapat menimbulkan konflik dalam organisasi.

Perubahan organisasi merupakan beralihnya kondisi organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju kondisi masa yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Perubahan merupakan sesuatu hal yang harus terjadi dalam suatu organisasi karena tuntutan perkembangan zaman.

Adapun dasar pembentukan Organisasi Satpol PP adalah :

1. Undang – undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Organisasi Satpol PP
3. Peraturan Pemerintah No 25 tahun 2007
4. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan susunan Organisasi Satpol PP Kota Cimahi.
5. Peraturan Menteri Dalam Negri nomor 26 Tahun 2005 tentang pedoman prosedur tetap oprasional Satpol PP
6. Peraturan Menteri Dalam Negri nomor 35 Tahun 2005 tentang Pedoman pakaian Dinas, perlengkapan dan peralatan Satpol PP.

Hal yang menarik dari organisasi Satpol PP karena tidak diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2008 tentang pedoman penyusunan organisasi Perangkat Daerah, bahwa Peraturan Pemerintah ini merupakan dasar pembentukan dan penyusunan organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah. Satpol PP diatur tersendiri dalam Peraturan Pemerintah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 2004 tentang pedoman organisasi Satpol PP, ini menunjukan bahwa organisasi ini memiliki misi dan karakter tersendiri dibanding dengan organisasi perangkat daerah lainnya.

Kedudukan organisasi Satpol PP sebagai sebagaimana pasal 48 ayat 1 Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan sebagai : Perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketertiban umum serta menegakan Peraturan Daerah.

Tabel 2.1
Artefak Budaya Organisasi Satpol PP Kota Cimahi

No	Artefak	Karakteristik
1	Tipe Organisasi	Organisasi pelayanan organisasi penekan
2	Struktur Organisasi	Hierarkis/komando
3	Prosedur Kerja	Mekanistik
4	Aktivitas utama	Pelayanan, pencegahan,penindakan
5	Unit terpenting	Unsur pelaksanan berhadapan langsung dengan konsumen
6	Uniform dan perlengkapan kerja	Formalistik
7	Pola pendekatan Kerja	Persuasif, Koersif

Sumber : (Buku Budaya organisasi Polisi Pamong Praja Tahun 2009)

Organisasi Satpol PP merupakan bagian dari Pemerintahan Daerah sebagai satuan kerja Perangkat Daerah oleh karenanya karakternya tetap sebagai organisasi Pemerintahan. Walaupun nomen klatur Satpol PP ada kata “Polisi”

tapi pada dasarnya perilaku dasar yang di tampilkan seharusnya perilaku organisasi Pemerintahan Daerah yang berbeda dengan organisasi militer. Karakter organisasi Satpol PP di satu sisi berkarakter organisasi pelayanan karena berfungsi melakukan pemeliharaan ketentraman namun di sisi lain memiliki karakter organisasi penekan karena melaksanakan fungsi ketertiban umum dan penegakan Peraturan Daerah. Satpol PP walau di sebut Polisi namun pada haikaktnya bukan organisasi berkarakter militer.

Terdapat perbedaan mendasar antara organisasi militer dengan organisasi pemerintahan Daerah. Organisasi Pemerintahan Daerah. Organisasi Pemerintah Daerah dengan organisasi militer memiliki perbedaan karakter.sebagaimana bagan berikut ini :

Tabel 2.2
Perbedaan Karakteristik Organisasi militer dengan Organisasi Pemerintahan Daerah

NO	Unsur yang di perbandingkan	Organisasi Militer	Organisasi Pemerintahan Daerah
1	Tipe Organisasi	Organisasi penekan	Organisasi pelayan
2	Sifat Hubungan	Hierarkis	Semi hierarkis menjurus pada heterakis
3	Aktivitas utama	Pencegahan dan penyerangan terhaddap musuh	Pemberian pelayanan kepada masyarakat
4	Unit terpenting	Unsur staf sebagai think thank untuk membuat keputusan yang bersifat strategis dan konprehensif	Unsur pelaksana yg berhadapan langsung dgn konsumen
5	Pola Pendekatan	Koersif	persuasif

Sumber : (Buku Budaya organisasi Polisi Pamong Praja tahun 2009)

Dari bagan organisasi Satpol PP Kota Cimahi memiliki karakter sebagai organisasi Pemerintahan Daerah yang berorientasi kepada pelayanan dan

menjadikan unsue pelaksana baik pejabat structural maupun fungsional sebagai unsure utama dengan pola pendekatan persuasif dalam melaksanakan fungsi ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak dapat dipungkiri menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena bagaimanapun gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki keterikatan dalam keberhasilan organisasi yang ia pimpin untuk dapat mencapai visi, misi serta tujuannya. Karakter seseorang seseorang yang berbeda-beda memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap gaya kepemimpinan yang melekat kepada dirinya, untuk itu diperlukan penelitian untuk dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang dalam memimpin organisasinya.

Gaya kepemimpinan otoriter akan terjadi bila mana Kepala Satpol PP dalam mengambil setiap keputusan tidak mengikut sertakan dan melibatkan para anggota Satpol PP di Kota Cimahi, baik itu berupa saran, ide, maupun pertimbangan dalam pengambilan keputusan

Gaya kepemimpinan partisipatif akan tercipta bilamana Kepala Satpol PP Kota Cimahi,cenderung lebih menonjolkan sikap saling bekerjasama dengan para aparatur Satpol PP di Kota Cimahi dalam setiap kegiatan kerjanya, baik itu berupa koordinasi maupun komunikasi.

Gaya kepemimpinan delegatif terjadi bila mana Kepala Satpol PP Kota Cimahi menyerahkan keleluasaan pengambilan keputusan, kebijaksanaan dengan

bebas atau leluasa kepada para anggota Satpol PP Kota Cimahi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala Satpol PP Kota Cimahi sebagai pemimpin di Satpol PP Kota Cimahi, dengan gaya kepemimpinan yang melekat pada dirinya, dalam setiap kegiatan di Satpol PP Kota Cimahi, tidak terlepas dalam pengambilan keputusan atau kebijakan. Pengambilan keputusan tersebut meliputi empat hal yakni, perumusan masalah, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak, yang dapat dengan langsung diambil oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi , maupun dapat pula di delegasikan kepada para aparaturnya di Satpol PP Kota Cimahi.

Gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP merupakan suatu cara yang digunakan oleh Kepala Satpol PP untuk meningkatkan kinerja para aparaturnya dan memaksimalkan hubungan kerjasama dengan instansi atau lembaga yang terkait dalam menyelesaikan permasalahan penertiban PKL di Kota Cimahi.

Pelaksanaan tugas tersebut menjadi salah satu faktor yang memperlihatkan gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam memimpin Program Penertiban untuk mencapai tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh Satpol PP Kota Cimahi.

Hubungan kerjasama berupa suatu kegiatan Kepala Satpol PP Kota Ciamhi yang berupa suatu koordinasi dan komunikasi, baik yang dilakukan terhadap para aparaturnya diSatpol PP Kota Cimahi, maupun terhadap instansi dan lembaga yang memiliki keterkaitan terhadap kegiatan profram penertiban di Kota Cimahi.

Hasil yang dicapai merupakan suatu gambaran dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP dalam menyelesaikan permasalahan PKL, yang dapat diukur dari efektivitas yang dicapai maupun kepuasan kerja baik itu dari para aparaturnya yang ada di Satpol PP Kota Cimahi.

Efektivitas Kepala Satpol PP dalam program penertiban bagi pedagang kaki lima dapat dilihat dari sejauh mana Kepala Satpol PP Kota Cimahi dapat memanfaatkan sumberdaya, sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat menyelesaikan program pemberdayaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran dari tingkat kepuasan para aparatur di Satpol PP Kota Cimahi dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi. Sementara kepuasan masyarakat merupakan gambaran kepuasan dari para PKL di Kota Cimahi sebagai penerima program penertiban yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP Kota Cimahi .

Kepala Satpol PP perlu untuk membuat PKL di Kota Cimahi dengan menggunakan program penertiban. Pengambilan langkah-langkah logis dan sistematis tersebut seperti merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan melaksanakan keputusan.

Kepala Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya membutuhkan bantuan dari para aparaturnya yang ada di satuan polisi pamong praja Kota Cimahi sebagai pelaksanan kegiatan maupun hubungan kerjasama dengan instansi atau

lembaga yang memiliki keterkaitan dalam penyelesaian permasalahan PKL di Kota Cimahi.

Koordinasi merupakan suatu hal yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu hubungan kerjasama, koordinasi merupakan suatu cara dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi untuk mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen,baik itu terhadap para aparaturnya yang ada di Satpol PP Kota Cimahi maupun terhadap instansi atau lembaga yang memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan program penertiban bagi para PKL di Kota Cimahi.

Komunikasi merupakan suatu cara dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi untuk memilah dan memilih setiap informasi yang dibutuhkan, guna menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan menyangkut penyelesaian PKL di Kota Cimahi. Komunikasi sama halnya seperti koordinasi dapat dilakukan baik itu dengan para aparaturnya yang ada di Satpol PP Kota Cimahi.

Berdasarkan teori dan pemaparan di atas maka peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut yaitu:

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola menyeluruh yang dimiliki oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi untuk mengarahkan dan memberikan berbagai tindakan yang diperlukan, demi tercapinya tujuan dari Satpol PP Kota Cimahi dalam menyelesaikan permasalahan PKL di Kota Cimahi lewat program-program penertiban. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari:
    a. Pelaksanaan tugas adalah suatu kesesuaian pekerjaan dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi dengan tugas pokok dari satuan polisi pamong praja

Kota Cimahi dalam melaksanakan kegiatan penertiban bagi PKL di Kota Cimahi, yang meliputi:

1. Pengambilan keputusan adalah suatu tindakan nyata dari pengambilan kebijakan yang diambil oleh Kepala Satpol PP dalam penyelesaian penertiban PKL di Kota Cimahi, yang meliputi:
   a. Merumuskan masalah yaitu suatu proses awal pengambilan keputusan dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam program penertiban pedagang kaki lima di Kota Cimahi.
   b. Mengumpulkan informasi, yaitu suatu tindakan pengumpulan data yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi terkait pelaksanaan program PKL di Kota Cimahi.
   c. Memilih pemecahan yang paling layak, yaitu suatu pengambilan keputusan yang diambil oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi yang didasari pada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang tidak memiliki resiko untuk menghambat pelaksanaan program penertiban PKL di Kota Cimahi.
   d. Melaksanakan keputusan, yaitu suatu tindakan akhir dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi, setelah melakukan berbagai macam pertimbangan yang didasari oleh data-data yang terjadi dilapangan terkait program penertiban PKL di Kota Cimahi.

b. Hubungan kerja sama adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi, berupa koordinasi dan komunikasi baik

kepada aparaturnya maupun dengan instansi terkait menyangkut program penertiban PKL di Kota Cimahi , yang meliputi:

1. Koordinasi adalah susunan langkah-langkah yang dibuat oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi untuk melakukan pembagian kerja kepada para aparaturnya maupun kepada instansi atau lembaga yang memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan kegiatan penertiban PKL di Kota Cimahi ,yang meliputi:
    a. Mengarahkan yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam mengarahkan aparaturnya terkait kegiatan penertiban bagi para PKL di Kota Cimahi.
    b. Mengintegrasikan, yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi untuk menghubungkan seluruh unit-unit kerja yang ada disatuan polisi pamong praja Kota Cimahi.
    c. Mengkoordinasikan, yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi, untuk mengembangkan pola diseluruh unit-unit kerja yang ada di Satpol PP Kota Cimahi.
    d. Pengintegrasian, yaitu suatu jalinan kerjasama yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi instansi atau lembaga lain yang terkait untuk mempermudah kerja Satpol PP Kota Cimahi.
2. Komunikasi adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam menjalin suatu hubungan kerjasama, baik itu dengan aparaturnya maupun dengan instansi atau lembaga

lain yang terkait, menyangkut program penertiban bagi para PKL di Kota Cimahi ,yang meliputi:

a. Sifat Informasi adalah suatu cara dari Kepala Satpol PP Kota Cimahi untuk memahami setiap informasi yang didapatkannya, menyangkut pelaksanaan kegiatan penertiban PKL di Kota Cimahi.
b. Komunikasi Organisasi adalah korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi yang terfokus pada suatu jalinan komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dengan instasi lembaga yang menjadi mitra kerjanya, menyangkut kegiatan Satpol PP Kota Cimahi.
c. Komunikasi Organisasi adalah suatu jalinan komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dengan instasi lembaga yang menjadi mitra kerjanya, menyangkut kegiatan Satpol PP Kota Cimahi.
d. Komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain antar Satpol PP Kota Cimahi dengan para aparaturnya terkait pelaksanaan kegiatan penertiban PKL di Kota Cimahi.

c. Hasil yang dicapai adalah suatu gambaran dari pencapaian Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan penertiban PKL di Kota Cimahi , yang meliputi:

1. Efektivitas yaitu pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP, dalam melaksanakan kegiatan penertiban PKL di kota Cimahi , yang meliputi:
    a. Sumberdaya adalah segala suatu yang dimiliki oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi baik itu berupa manusia (aparatur) maupun finansial,dalam pelaksanaan kegiatan program penertiban PKL di Kota Cimahi.
    b. Sarana adalah suatu alat bantu jangka pendek yang dibutuhkan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi beserta aparaturnya dalam menjalankan penertiban PKL di Kota Cimahi. agar dapat terselesaikan tepat pada waktunya..
    c. Prasarana adalah suatu yang alat bantu jangka panjang yang dibutuhkan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi beserta aparaturnya untuk melaksanakan kegiatan penertiban PKL di Kota Cimahi agar dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
2. Kepuasan adalah pemenuhan kebutuhan dan harapan yang dibuat oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi, terkait program penertiban PKL , yang meliputi:

a. Kepuasan kerja, yaitu kepuasan yang dirasakan oleh para aparatur di Satpol PP terhadap gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP , menyangkut penertiban PKL di Kota Cimahi.
b. Kepuasan masyarakat, yaitu suatu cara dari Kepala Satpol PP dalam memberikan kepuasan terhadap para PKL sebagai penerima layanan penertiban , yang meliputi:
    1. Prosedur ketertiban, yaitu tahapan penertiban PKL di Kota Cimahi dilihat dari sisi kelancaraan saat alur penertiban.
    2. Persyaratan Penertiban, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan bagi para PKL di Kota Cimahi untuk mendapatkan pelayanan penertiban PKL Kejelasan petugas penertiban, yaitu suatu cara yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam memantau keberadaan petugas penertiban.
    3. Kedisiplinan petugas penertiban, yaitu langkah yang dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam memantau kedisiplinan para petugas penertiban PKL .
    4. Tanggung jawab,yaitu merupakan hal yang diperwujudan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam kesadaran akan kewajiban.dalam memantau kejelasan wewenang dan tanggung jawab dari para petugas penertiban PKL.
    5. Kemampuan para petugas Satpol PP, yaitu kapasitas seorang individu petugas untuk melakukan beragam tugas

dalam suatu pekerjaan terus menerus di anggap perlu oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam memantau keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh para petugas penertiban

6. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu terselesaikannya kegiatan penertiban PKL.
7. Keadilan mendapatkan penertiban, yaitu pelaksanaan pelayanan penertiban PKL di Kota Cimahi, dengan tidak membedakan golongan atau PKL, baik yang berasal dari Kota Cimahi maupun dari luar Kota Cimahi.
8. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu aturan yang didasarkan pada aturan tingkah laku yang biasanya berlaku dalam masyarakat, untuk memberi kelancaran penyelenggaraan program penertiban yang dilakukan oleh Satpol PP Kota Cimahi untuk memantau perilaku petugas penertiban dalam memberikan penertiban kepada para PKL.
9. Pemantauan Kewajaran biaya pemindahan, yaitu Memonitoring akan memberikan informasi tentang kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesaikan berulang dari waktu ke waktu, pemantauan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa terhadap unit penyelenggara penertiban yaitu Satpol PP , mengenai ada atau tidaknya besaran biaya yang ditetapkan kepada para PKL dalam kegiatan penertiban.

10. Kepastian jadwal penertiban, yaitu kesesuaian waktu pelaksanaan penertiban PKL di Kota Cimahi, yang dibuat oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi beserta unit penyelenggara penertiban.
11. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana penertiban yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada masyarakat, yang diciptakan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi beserta unit penyelenggara penertiban PKL.
12. Keamanan Pelayanan, yaitu suatu cara dari Satpol PP Kota Cimahi dalam memantau tingkat keamanan lingkungan penertiban atau pun sarana yang digunakan, sehingga PKL merasa tenang untuk mendapatkan hak nya berjualan.

Menciptakan ketentraman dan ketertiban di Kota Cimahi merupakan Usaha yang dilakukan pemerintah dalam rangka penertiban dan penataan terhadap PKL dirasa belum mendapatkan hasil sempurna seperti yang diharapkan hingga saat ini.Menciptakan ketentraman dan ketertiban kota dapat diwujudkan setiap kebijakan harus menguntungkan kedua belah pihak. Artinya, tujuan pemerintah untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban kota dapat terwujud dan bagi PKL kegiatan mereka untuk mencari uang melalui berdagang dapat tetap berlangsung.

Disamping itu Pemerintah juga dituntut untuk bisa bersikap tegas terhadap PKL yang tidak mau diatur (melanggar aturan). Penataan terhadap PKL harus

dilakukan dengan memperhatikan aspek ketentraman, ketertiban dan kepentingan PKL itu sendiri. Caranya adalah dengan memfasilitasi PKL dengan menyediakan tempat-tempat khusus bagi PKL untuk berdagang. Kepentingan ekonomi PKL perlu dipertimbangkan dengan menyediakan tempat yang tidak menjauhkan PKL dari para konsumennya, sehingga eksistensi mereka tetap bisa dipertahankan tanpa merusak aspek ketentraman dan ketertiban Kota.

2. Program penertiban bagi PKL yaitu serangkain kegiatan yang dibuat dan dijalankan oleh Kepala Satpol PP Kota Cimahi lewat unit-unit kerjanya,yang bertujuan untuk mengaktualisasi cara berpikir dan menggali potensi para PKL, baik dengan cara pemberian sosialisasi .

   Dari pemaparan alur berpikir peneliti di atas, maka peneliti membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran

