BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Efektivitas

2.1.1.1 Definisi Efektivitas

Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki. Maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Efektivitas mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Berdasarkan uraian diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Menurut Barnard mengatakan efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu :

1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
2. Mencapai tingkat diatas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
3. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
4. Menangani tantangan masa depan Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan.
   (Barnard,1938:20)

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Berdasarkan pengertian tersebut bahwa efektivitas merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu tujuan, sesuai dengan apa yang sudah direncanakan dari sebelumnya, Efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang tepat.

Pengertian lain menurut Agung Kurniawan melalui bukunya yang berjudul Transformasi Pelayanan Publik mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”. (Kurniawan, 2005:109). Berdasarkan dari pendapat tersebut efektivitasnya suatu peraturan yang dibuat oleh pemerintah dapat dilihat melalui seberapa jauh target dan waktu yang telah

dicapai melalui peraturan tersebut.

Untuk menjalankan efektivitas suatu peraturan harus dilihat juga dari dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana dalam penerapan efektivitas peraturan tersebut sehingga dapat berjalan dengan optimal serta kemampuan yang dimiliki dalam menerapkan efektivitas tersebut sehingga berjalan sangat optimal seperti pendapat yang dikemukakan oleh Martoyo sebagai berikut :

> "Efektivitas dapat pula diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan"
> (Martoyo, 1998:4).

Sehubungan dengan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka secara singkat pengertian dari pada efektivitas adalah melakukan atau mengerjakan sesuatu dengan tepat pada sasaran sesuai yang telah ditetapkan.

Menurut Richard M. Steers melalui bukunya yang diterjemahkan oleh magdalena jamin (1980: 4) ada tiga kerangka acuan yang sering dipakai untuk menjelaskan efektivitas organisasi. Pertama, faham optimasi tujuan, yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria tingkat ketercapaian misi akhir organisasi dengan menganalisis faktor-faktor yang menghambat dan mengoptimasikan faktor-faktor pendukung. Kedua, perspektif sistem, yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria berfungsinya semua unsur dalam organisasi yang menjadi syarat bagi pencapai tujuan. Ketiga, tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi, yaitu penilaian efektivitas berdasarkan kriteria perilaku manusia secara individual maupun kelompok, apakah menyokong atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Di samping

ketiga kerangka acuan itu, Steers (1980: 4-10) mengajukan kerangka lain, yang disebutnya sebagai suatu model proses untuk mempelajari efektivitas organisasi. Kerangka acuan ini menganggap bahwa efektivitas organisasi merupakan proses dinamis dari keseluruhan karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik sumber daya manusianya nya, serta kebijakan dan praktek manajemen dalam organisasi itu.

Menurut beberapa pernyataan diatas dapat kita ketahui suatu peraturan dapat dikatakan efektif dan optimal dalam pelaksanaan nya dapat dilihat dari beberapa hal seperti waktu, apakah telah mencapai target waktu yang telah ditetapkan dalam menerapkan kebijakan tersebut, lalu dalam melakukan sosialisasi hendaknya pihak-pihak terkait seperti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung dan Pemerintah Kota Bandung dalam menjalankan tugas nya memiliki kemampuan yang tepat sehingga dapat dipahami oleh masyarakat pada umumnya, kemudian dalam menerapkan suatu kebijakan jangan sampai mematikan usaha masyarakat dengan melakukan relokasi ke tempat-tempat yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Bandung.

2.1.1.2 Ukuran Efektivitas

Efektivitas juga merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai atau tidaknya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dibuatnya suatu program tersebut.

Efektivitas ini merupakan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai yang dapat dilihat dari kualitas yang memadai. Kualitas ini berpengaruh pada

hasil yang akan dicapai. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian hasil kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Ukuran efektifitas juga dipengaruhi oleh intensitas yang akan dicapai, artinya setelah terciptanya suatu kondisi yang kondusif dalam lingkungan organisasi, maka akan meningkatkan ketaatan yang tinggi antar individu dalam melakukan kegiatan organisasi, yang tanpa disadari akan meningkatkan ikatan kerja antara individu yang sangat baik.

Membahas masalah ukuran efektivitas memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Menurut pendapat Richard M. Steers dalam bukunya *Efektivitas Organisasi* menyebutkan beberapa ukuran daripada efektivitas, yaitu:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
9. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang mucul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;

12. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan;
    (Steers, 1985:46-48).

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukan pada tingkat sejauhmana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksdukan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah di tetapkan artinya kebijakan yang harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha usaha pelaksanaan kegiatan oprasional.
4. Perencanaan yang matang pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi di masa depan.
5. Penyusun program yang tepat suatu peren canaan yang baik masih perlu dijabarkan dalam program program pelaksana yang tepat. Sebab apabila tidak para pelaksana akan kuran meiliki pedoman bertindak dan bekerja.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemamapuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.
   (Siagian, 1978:77)

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa kejelasan tujuan yang hendak dicapai. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, analisis proses, perencanaan, penyusunan program tersebut, dan lain-lain sangat berpengaruh besar bagi keberhasilan atau efektivitas suatu program pada sebuah intansi atau organisasi dalam melaksanakan implementasi program tersebut.

Selanjutnya Steers mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya
   (Tangkilisan, 2005 : 141)

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokonya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Melalui beberapa uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa ukuran efektivitas merupakan kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas suatu lembaga secara fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan srta meraih keberhasilan maksimal sesuai dengan tujuan dari intasi atau lembaga yang ada.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas

Untuk mencapai efektivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda-beda tergantung pada sifat dan bidang kegiatan atau usaha suatu organisasi. Bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang efektif dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi yang meliputi :

1. Struktur
2. Tujuan
3. Manusia
4. Hukum
5. Prosedur pengoperasian yang berlaku
6. Teknologi,
7. Lingkungan,
8. Kompleksitas
9. Spesialisasi,
10. Kewenangan,
11. Pembagian tugas.

(Hardjito, 1997:65)

Pendapat di atas menjelaskan bahwa keberhasilan dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya dibutuhkan komponen-komponen yang saling berkesinambungan yang dipenuhi secara jelas dan rinci sehingga dibutuhkan kerja keras yang efektif pula oleh manusia di organisasi tersebut. Komponen-komponen tersebut pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana tujuan suatu organisasi dapat dikatakan efektif.

Efektivitas dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh empat faktor yang mendukung seperti yang diungkapkan oleh Richard M Steers sebagai berikut:

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

Pendapat tersebut menggambarkan untuk mencapai efektivitas berorganisasi agar berjalan efektif harus melihat dahulu masalah yang terjadi pada

organisasi yang belum terselesaikan untuk kemudian diperbaiki dengan melakukan perbaikan pada organisasi agar dalam menjalankan organisasi untuk mencapai suatu tujuan dapat berjalan dengan efektif dan sesuai dengan yang telah direncanakan oleh organisasi.

2.1.2 Pengertian Pedagang Kaki Lima

Menurut Damsar (1997:106) mendefinisikan "Pedagang Kaki Lima adalah orang atau instansi yang memperjual belikan produk atau barang kepada konsumen baik secara langsung maupun tidak langsung". Pedagang Kaki Lima merupakan pedagang atau orang yang melakukan kegiatan atau usaha kecil tanpa didasari atas ijin dan menempati pinggiran jalan (trotoar) untuk menggelar dagangan. Sedangkan Menurut Sidharta (2002:35), "Pedagang Kaki Lima (PKL) adalah pedagang informal yang menempati kaki lima (trotoar/pedestrian) yang keberadaannya tidak boleh mengganggu fungsi publik, baik ditinjau dari aspek sosial, fisik, visual, lingkungan dan pariwisata".

Pendapat kedua ahli di atas menyatakan bahwa Pedagang Kaki Lima merupakan kegiatan jual beli barang kepada konsumen, baik perorangan maupun instansi yang menempati kaki lima di trotoar yang keberadaanya tidak menggangu kenyamanan publik. Sementara itu Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Pedagang Kaki Lima, khususnya Pasal 1 ayat (29) mendefinisikan Pedagang Kaki Lima sebagai berikut:

> Pedagang Kaki Lima, yang selanjutnya disingkat PKL adalah pedagang yang melakukan usaha perdagangan di sektor informal yang menggunakan fasilitas umum baik di lahan terbuka dan/atau tertutup dengan menggunakan peralatan bergerak maupun tidak bergerak.

Peraturan daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2011 tentang penataan dan pembinaan pedagang kaki lima ini menjadi penting sebagai acuan untuk menciptakan situasi kondusif bagi penertiban dan pembinaan pedagang kaki lima agar tidak bertentangan dengan tata ruang wilayah Kota Bandung dan tetap selaras dengan aturan yang tertuang dalam Peraturan daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2005 tentang Keindahan, Kebersihan, dan Ketertiban (K3). Melalui Peraturan daerah ini perlunya keterlibatan antar Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD), dan bahwa penanganan pedagang kaki lima tidak hanya menjadi tanggung jawab Satpol PP, melainkan perlu ada peran juga dari masyarakat, perguruan tinggi dan *stakeholder* terkait. Dalam ketentuan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2011 ini, bahwa untuk melaksanakan peraturan daerah ini perlu diatur lebih lanjut dengan peraturan pelaksanaan yang memuat mengenai tata cara pada penataan tempat, lokasi, waktu, jenis, tanda pengenal dan aksesoris pedagang kaki lima.

Peraturan daerah Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2011 pasal 6 ayat (2), menjelaskan Satuan Tugas Khusus mempunyai wewenang :

a. Mengatur dan menata tempat, lokasi, waktu jenis, tanda, dan aksesoris jualan;
b. Menjadi fasilitator sumber pendanaan Pedagang Kaki Lima.
c. Memberikan bantuan teknis/manajemen kepada Pedagang Kaki Lima.

Peraturan daerah Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2011 harus menjadi alat untuk melakukan pembinaan terhadap para Pedagang Kaki Lima karena apabila tidak dijalankan pembinaan terhadap Pedagang Kaki Lima tidak akan berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan.

Bidang penataan sebagaimana dimaksud pada pasal ayat 6 ayat (3), mempunyai tugas membantu Satuan Tugas Khusus dalam :

a. Melaksanakan penempatan dan penataan pedagang kaki lima di zona hijau dan/ zona kuning;
b. Melaksanakan penataan di lokasi pedagang kaki lima, tertentu yang berpotensi dijadikan objek wisata belanja;
c. Membuat dan memasang papan petunjuk dimasing-masing zona, yang pelaksanaannya dibantu oleh Camat dan Lurah setempat.

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, 1991).

Pedagang Kaki Lima dianggap selalu meresahkan masyarakat sekitar karena membuat keadaan menjadi tidak teratur karena banyaknya aktivitas jual beli yang menimbulkan kemacetan bagi pengguna jalan raya hal ini terjadi karena kebutuhan ekonomi serta tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi para Pedagang Kaki Lima.

Ciri-ciri dari Pedagang Kaki Lima menurut Abidin mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Kelompok ini merupakan pedagang yang terkadang juga menjadi produsen sekaligus, misalnya pedagang makanan dan minuman yang dimasak sendiri.
2. Perkataan PKL memberikan konotasi bahwa mereka umumnya menjajakan barang-barang dagangannya pada gelaran tikar atau pinggir-pinggir jalan, atau di muka toko yang dianggap strategis.
3. PKL biasanya menjual barang eceran.
4. PKL umumnya bermodal kecil bahkan tidak jarang mereka merupakan alat bagi pemilik modal dengan mendapatkan sekedar komisi sebagai imbalan jerih payah.

5. Pada umumnya PKL merupakan kelompok marginal bahkan ada pula yang tergolong kelompok submargina
6. Pada umumnya kualitas barang yang diperdagangkan oleh para PKL mengkhususkan diri dalam penjualan barang-barang cacat sedikit dengan harga yang lebih murah.
7. Omset penjualan PKL ini umumnya tidak besar. Para pembeli umumnya merupakan pembeli yang berdaya beli rendah.
8. Kasus dimana PKL berhasil secara ekonomis sehingga akhirnya dapat menaiki tangga dalam jenjang hirarki pedagang sukses agak langka atau jarang terjadi.
9. Barang yang ditawarkan PKL biasanya tidak standar dan "*shifting*" jenis barang yang diperdagangkan seringkali terjadi.
10. Tawar-menawar antara penjual dan pembeli merupakan relasi diri yang khusus usaha perdagangan para PKL.
11. Terdapat jiwa kewiraswastaan yang kuat.
    (Abidin 1992:100)

Melalui pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat ciri-ciri Pedagang Kaki Lima yang terdiri dari produsen dan konsumen yang terdapat di pinggir-pinggir toko strategis, umumnya para Pedagang Kaki Lima sering mamasang harga murah akan tetapi para konsumen sering tawar menawar sampai harga yang ditentukan oleh kedua belah pihak.

Pedagang Kaki Lima merupakan salah satu bentuk usaha sektor informal diperkotaan. 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 yangtidak permanen atau tetap. Pedagang Kaki Lima dapat diartikan sebagai pedagang yang tidak memiliki lokasi usaha yang permanen atau tetap.

Berbagai penjelasan dapat ditemui jika membahas mengenai Pedagang Kaki Lima. Keberadaan Pedagang Kaki Lima disini sangat menarik untuk dibahas

satu persatu, misalnya mengenai dampak atas keberadaan Pedagang Kaki Lima maupun mengenai cara pemerintah untuk menata Pedagang Kaki Lima tersebut. Sekilas Pedagang Kaki Lima hanyalah pedagang biasa yang menggelar dagangannya dipinggiran jalan, akan tetapi keberadaannya sangat mengganggu kenyamanan pengguna fasilitas umum dan juga mengganggu ketertiban kota Karakteristik bentuk usaha Pedagang Kaki Lima tersebut dapat memunculkan Pedagang Kaki Lima baru di kawasan perkotaan. Hal ini diakibatkan ketidak seimbangan pembangunan antara pedesaan dan perkotaan.

Ketidakseimbangan tersebut mengakibatkan peluang pekerjaan yang diharapkan di perkotaan semakin sempit, ditambah dengan banyaknya lapangan pekerjaan outsourching yang tidak ada kepastian kesejahteraannya. Hal tersebut menjadi salah satu faktor munculnya sektor informal (Pedagang Kaki Lima) yang diciptakan oleh mereka untuk mencukupi kebutuhan mereka dan mendapatkan kesejahteraan. Pedagang Kaki Lima sebagai produk urbanisasi yang timbul tanpa adanya suatu pembekalan yang khusus, menimbulkan anggapan dari masyarakat luas sebagai suatu bentuk ketimpangan pembangunan. Berkembangnya Pedagang Kaki Lima menciptakan suatu aktivitas Pedagang Kaki Lima yang beragam setiap harinya.

Aktivitas Pedagang Kaki Lima timbul karena tidak terpenuhinya kebutuhan pelayanan oleh formal. Aktivitasnya sering dianggap menimbulkan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat serta sering dipojokkan sebagai penyebab timbulnya berbagai permasalahan seperti mengganggu pergerakkan pejalan kaki atau menyebabkan kemacetan lalu lintas.

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 tentang penataan dan pembinaan Pedagang Kaki Lima ini menjadi penting sebagai acuan untuk menciptakan situasi kondusif bagi penertiban dan pembinaan Pedagang Kaki Lima agar tidak bertentangan dengan tata ruang wilayah Kota Bandung. Peraturan daerah ini memerlukan keterlibatan antar Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD) terkait, dan bahwa penanganan Pedagang Kaki Lima tidak hanya menjadi tanggung jawab Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung saja, melainkan juga perlu ada peran aktif dari masyarakat masyarakat, perguruan tinggi dan *stakeholder*. Dalam ketentuan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor. 04 Tahun 2011 ini, bahwa untuk melaksanakan peraturan daerah ini perlu diatur lebih lanjut dengan peraturan pelaksanaan yang memuat mengenai tata cara penataan tempat, lokasi, waktu, jenis, tanda pengenal dan aksesoris pedagang kaki lima.

2.1.3 Pengertian Wilayah Bebas Pedagang Kaki Lima Di Kota Bandung

Para pedagang kaki lima dilarang keras menggelar dagangan nya di zona merah yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bandung. Zona merah merupakan wilayah di sekitar tempat ibadah, rumah sakit, komplek militer, jalan nasional, jalan provinsi, dan tempat-tempat lain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bandung. Tempat-tempat lain yang dimaksud adalah mencakup lokasi tujuh titik yang terdiri dari sekitaran Alun-alun dan Mesjid Raya Bandung, Jalan Dalem Kaum, Jalan Kepatihan, Jalan Asia Afrika, Jalan Dewi Sartika, Jalan Otto Iskandardinata dan Jalan Merdeka. Lalu sekitaran rumah dinas para pejabat Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah, lokasi sekolah, lokasi dan jalan tertentu, setiap persimpangan jalan dengan jarak 100 meter dari titik

persimpangan, lokasi jalan yang ditetapkan sebagai *car free day* (CFD) dan kawasan Lindung (Perda No 4 Tahun 2011).

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung No. 4 Tahun 2011, Penataan adalah penempatan lokasi dan tempat usaha pedagang kaki lima melalui relokasi, revitalisasi pasar, belanja tematik, konsep festival dan konsep Pujasera sedangkan Pedagang Kaki Lima adalah pedagang yang melakukan usaha perdagangan di sektor informal yang menggunakan fasilitas umum baik di lahan terbuka dan/atau tertutup dengan menggunakan peralatan bergerak maupun tidak bergerak.

Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Bandung dilakukan dengan cara membagi lokasi berdagang Pedagang Kaki Lima menjadi tiga zona yaitu zona merah adalah lokasi yang tidak boleh terdapat Pedagang Kaki Lima, zona kuning adalah lokasi yang bisa tutup buka berdasarkan waktu dan tempat, zona hijau adalah lokasi yang diperbolehkan berdagangnya bagi Pedagang Kaki Lima. Adanya peraturan ini diharapkan segala aktivitas Pedagang Kaki Lima di Kota Bandung umumnya dapat dibina atau dikendalikan sehingga dapat mengembalikan kondisi ketertiban, keamanan, kenyamanan, keindahan, dan kebersihan kota.

Para Pejabat kota dan sebagian kaum elit lokal biasanya memandang Pedagang Kaki Lima 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. Pedagang Kaki Lima sering digambarkan sebagai pengangguran terselubung, atau setengah pengangguran dengan laju pertumbuhan yang begitu cepat di negara-negara berkembang. 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 bukan untuk mengantisipasi terjadinya permasalahan, tetapi ditetapkan setelah terjadi permasalahan, sebagai pembenaran atas penertiban yang dilakukan petugas.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini peneliti mengikuti dari teori Richard M.Steers dalam bukunya yang diterjemahkan oleh magdalena jamin berjudul Efektivitas Berorganisasi (1984:8) tentang definisi efektivitas organisasi yang mengandung makna sejauh mana satuan Polisi pamong Praja Kota Bandung dapat mencapai targetnya yaitu melakukan penataan serta pembinaan para Pedagang Kaki Lima dalam melakukan penertiban yang sangat baik bagi para Pedagang Kaki Lima serta tidak mematikan usaha dari para Pedagang Kaki Lima yang berada pada tujuh titik zona merah di Kota Bandung. Seperti pendapat yang juga dikemukakan oleh Kurniawan (2005:109) yang mengandung makna seberapa jauh target yang telah tercapai dalam melaksanakan fungsi dan tugas organisasi baik berupa misi atau operasi kegiatan program dalam penataan serta pembinaan terhadap para Pedagang kaki lima yang ada di Zona merah Kota Bandung.

Berdasarkan uraian di atas, Efektivitas adalah proses suatu program untuk mencapai suatu tujuan yang sudah di rencanakan. Juga dapat di lihat dari sisi organisasi, efektivitas juga memperhatikan kepuasan pelanggan dalam pencapaian visi dan misi organisasi tersebut, juga penerimaan aspirasi yang menghasilkan keuntungan untuk organisasi tersebut.

Karakteristik Organisasi yang terdiri atas faktor struktur, yaitu desentralisasi, spesialisasi, formalisasi, rentang kendali, besarnya organisasi dan unit kerja, serta faktor teknologi. Stuktur menyatakan organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan ke arah tujuan stuktur merupakan cara yang selaras dalam menepatkan manusia sebagai bagian dari organisasi pada suatu hubungan yang relatif tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas. Contoh dari variabel-variabel stuktur meliputi faktor-faktor seperti kendali, desentralisasi atau sentralisasi yang relatif dari wewenang dan kekuasaan.

Tingkat formalisasi besarnya spesialisasi fungsi. Struktur juga terdiri desentralisasi yaitu batas perluasan berbagai jenis kekuasaan dan wewenang dari atas ke bawah dalam hirarki organisasi. Dengan demikian pengertian desentralisasi berhubungan erat dengan konsep partisipasi dalam pengambilan keputusan. Lalu ada spesialisasi yaitu salah satu faktor penentu pokok dari keberhasilan organisasi membagi fungsi kerjanya menjadi kegiatan-kegiatan yang sangat khusus. Lalu formalisasi biasanya menunjukan batas penentuan atau pengaturan kegiatan kerja melalui prosedur dan peraaturan yang resmi.

Rentang kendali menyatakan jumlah rata-rata bawahan dari tiap penyelia. Besarnya organisasi juga dapat mempengaruhi aspek keberhasilan suatu organisasi. Dan yang terakhir ada besarnya unit kerja, sebagaimana halnya dengan besaran unit organisasi sikap dan tingkah laku para pekerja, dan pengaruhnya terhadap suatu organisasi. Dari beberapa aspek struktur organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas organisasi

Teknologi berkenan dalam proses transformasi dalam organisasi di mana enerji mekanis dan intelektual di pergunakan untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang langka. Teknologi juga dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanis yang digunakan dalam proses produksi, variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan dalam menuju sasaran yang akan dituju.

Teknologi terdiri dari 3 kategori yaitu terdiri tadi teknologi operasi merupakan yaitu yang mengutamakan teknik-teknik yang dipergunakan dalam kaitan “arus kerja” dalam sebuah organisasi, lalu teknologi bahan yang memusatkan perhatian pada jenis-jenis bahan yang dipakai dalam arus kerja, yang terakhir ada teknologi dalam pengetahuan yang memusatkan perhatian pada jumlah, kualitas, tingkat kerumitan dan pemencaran informasi yang relevan bagi pengambilan keputusan dan produksi pada organisasi.

Teknologi juga dapat mempengaruhi struktur organisasi hanya pada bagian-bagian yang benar-benar menggunakan teknologi itu misalnya produksi, makin kecil organisasi maka semakin mudah struktur organisasi itu dalam merasakan pengaruh dari teknologi. Ketergantungan pada teknologi dapat pula mempengaruhi desain struktur pada sebuah organisasi tetapi pengaruhnya sudah diperlunak dengan campur tangan variabel tambahan lainnya, seperti ukuran atau luasnya organisasi atau fungsi departemen.

Pada organisasi yang kecil teknologi sangat menentukan struktur, akan tetapi pada organisasi yang besar, teknologi menentukan struktur hanya pada unit-unit yang langsung berhubungan dengan produksi. Efektivitas dapat di pandang sebagai fungsi dari kemampuan sebuah organisasi secara sukses memadukan

teknologi, stuktur dan karakteristik pribadi dengan faktor-faktor sosial menjadi kesatuan yang selaras dan berorientitas ke tujuan.

Karakteristik Lingkungan terdiri atas faktor ekstern, yaitu kekompleksan, kestabilan, dan ketidaktentuan, serta faktor intern (iklim), yaitu orientasi pada karya, pekerja-sentris, orientasi pada imbalan-hukuman, keamanan melawan resiko, keterbukaan melawan pertahanan. Dalam karakteristik Lingkungan ini dapat di lihat dari dua segi yang pertama Lingkungan Luar yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi misalnya Kondisi pasar dan kondisi ekonomi.

Lingkungan dalam yaitu faktor di dalam organisasi yang menciptakan kultural dan social tempat berlangsungnya kegiatannya kegiatan kearah tujuan. Lingkungan luar sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan dari lingkungan dalam organisasi untuk pencapaian tujuan. Sedangkan lingkungan dalam organisasi yang akan membuat konsep untuk pencapaian tujuan organisasi. Salah satu hal yang membuat suatu organisasi dikatakan kurang efektif adalah ketidak mampuan memberikan kebebasan dan autonomi yang cukup pada berbagai departemen untuk meningkatkan kontribusi mereka pada tujuan-tujuan organisasi melalui spesialisasi fungsi, di samping ketidakmampuan mereka merancang sarana yang memadai untuk mengintegrasi dan mengkoordinasi berbagai departemen untuk kebaikan bersama dalam organisasi.

Karakteristik Pekerja yang terdiri atas faktor keterikatan pada organisasi, yaitu ketertarikan, kemantapan kerja, dan komitmen pada organisasi, serta faktor prestasi kerja, yaitu motivasi, tujuan dan kebutuhan yaitu proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu,

kemampuan merupakan ciri-ciri dari individu yang sangat menentukan kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi sebagai imbangan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang, sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat intervensi dari luar misalnya latihan.

Kejelasan peran merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya untuk mudahnya makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, makin banyak enerji yang dapat dikerahkannya bagi kegiatan-kegiatan ke arah tujuan tentu saja dengan asumsi bahwa pekerja tersebut menerima baik peranan yang ditetapkan untuknya.

Karakteristik pekerja mempengaruhi individunya yang juga berpengaruh pada prestasi kerja juga dan selanjutnya juga mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi. Keterkaitan karakteristik Kerja dengan Karakteristik organisasi lebih hanya sekedar keanggotaan dari suatu organisasi tersebut, karena kaikatan tersebut meliputi sikap yang sangat meliputi tingkat kesuksesan tujuan organisasi demi memperlancarkan pencapaian tujuan.

Kebijakkan dan praktek manajemen yang terdiri atas faktor-faktor penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumberdaya, penciptaan lingkungan berorientasi pada prestasi, pengelolaan informasi dan proses-proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta inovasi dan adaptasi organisasi. dapat di lihat bahwa manager memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar

kegiatan yang di tujukan kearah saranan. Jika organisasi dipandang sebagai sistem pengejar tujuan, maka jelas bahwa untuk pokok dalam keberhasilan organisasi adalah kesanggupan memanajemen untuk dengan jelas menetapkan sifat khusus dari tujuan dan sasaran yang akan di kejarnya. Tanpa spesifikasi tujuan seperti itu, keputusan mengenai alokasi sumber daya yang langka dengan mudah menjadi di bawah optimum. Dengan tidak adanya tujuan dan rencana yang jelas maka pimpinan dalam setiap organisasi terpaksa memutuskan sendiri bagaimana menggunakan sumber daya pada organisasi itu menurut pertimbangannya sendiri.

Setelah keputusan strategi mengenai arah utama organisasi di tetapkan, manajer kemudian memikul tanggung jawab untuk memastikan di lakukannya segala usaha demi terciptanya tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, usaha-usaha harus diarahkan untuk mendapatkan sumber daya yang perlu dan memanfaatkannya seefisien mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang telah diarahkan pada tujuan.

Proses komunikasi dalam setiap usaha organisasi, komunikasi mempunyai peran sentral. Ini terutama berlaku dalam masalah efektivitas organisasi. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang di perlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan kerja ke tujuan dan sasaran organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri dan bukan mengerjakannya karena wajib atau karena konsekuensi dari ketidak patuhan.

Ciri umum pemimpin yang efektif adalah kemampuannya mengambil keputusan yang tepat pada waktunya dan dapat diterima. Akan tetapi pada kenyataannya ketidak mampuan atau ketidak relaan memikul tanggung jawab

menyebabkan pimpinan dengan mudah kehilangan kesetiaan atau pengakuan dari para pengikutnya. Perubahan pada sebuah organisasi tidak boleh dilakukan dengan cara serampangan atau hanya demi terjadi perubahan saja, sebaliknya manajemen bertanggungjawab mengimbangi kebutuhan adaptasi dan inovasi dengan kebutuhan yang sama pentingnya akan stabilitas serta kesinambungan dalam melaksanakan operasi. Kapan harus mengadakan perubahan dalam sebuah organisasi dapat diketahui pada waktu manajemen menyadari bahwa kegiatan, tujuan, atau nilai-nilai organisasi pada saat itu terasa kurang sempurna, jika terdapat perbedaan yang nyata antara apa yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi dengan apa yang nyata dilaksanakannya manajemen wajib mengambil langkah-langkah positif untuk memperkecil perbedaan karya tersebut.

Di lihat dari keempat karakteristik tersebut untuk pencapaian keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh pada karakteristik Organisasinya, karakteristik lingkungannya, karakteristik pekerjanya dan kebijakkan praktek manajemennya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka definisi operasional dari Penelitian di atas sebagai berikut :

1. Efektivitas adalah suatu keadaan dimana program yang telah ditetapkan atau dilaksanakan oleh organisasi telah berjalan sesuai dengan harapan yang ditargetkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Satuan Polisi Pamong Praja adalah aparatur Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas Kepala Daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, serta menegakkan peraturan daerah dan keputusan daerah.

3. Pedagang Kaki Lima adalah setiap orang yang melakukan kegiatan usaha perdagangan yang dilakukan pada fasilitas umum, yaitu melayani kebutuhan barang-barang atau makanan yang dikonsumsi langsung oleh konsumen, yang dilakukan cenderung berpindah-pindah dengan kemampuan modal yang kecil atau terbatas, dalam melakukan usaha tersebut menggunakan peralatan sederhana dan memiliki lokasi di tempat-tempat umum (terutama di atas trotoar atau sebagian badan jalan).
4. Zona merah adalah lokasi yang ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk pedagang kaki lima tidak boleh menggelar dagangannya. Lokasi tujuh titik Zona Merah yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bandung terdiri dari sekitaran Alun-alun dan Mesjid Raya Bandung, Jalan Dalem Kaum, Jalan Kepatihan, Jalan Asia Afrika, Jalan Dewi Sartika, Jalan Otto Iskandardinata dan Jalan Merdeka.
5. Efektivitas Satuan Polisi Pamong Praja Menertibkan Pedagang Kaki Lima di Zona merah Kota Bandung, adalah untuk mengukur efektivitas Satuan Polisi Pamong Praja yang ditinjau dari menertibkan para Pedagang Kaki Lima yang berjualan di Zona Merah Kota Bandung dapat dilihat dari indikator berikut :
    1. Karakteristik organisasi adalah suatu lembaga yang terdiri dari sekumpulan orang dengan pemikiran yang berbeda-beda sehingga dalam menjalankan tugas nya menertibkan Pedagang Kaki Lima yang berjualan di Zona Merah Kota Bandung Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung harus dapat menyatukan pikiran anggota nya dalam melaksanakan tugas

agar dapat berjalan dengan sangat efektiv. Karakteristik organisasi meliputi :

a. Stuktur adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia nya. Struktur adalah cara unik suatu organisasi dalam menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi.
b. Teknologi adalah suatu mekanisme organisasi untuk mengubah masukan yang mentah menjadi keluaran. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanis yang digunakan dalam produksi,variasi dalam bahan yang digunakan dan variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan menuju sasaran.

2. Karakteristik Lingkungan adalah keadaan tempat dimana Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan penertiban Pedagang kaki lima yang berjualan di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung. Hal yang mempengaruhi dalam melakukan penertiban Pedagang Kaki Lima yang berjualan di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung terdiri dari:
    a. Faktor eksternal adalah semua kekuatan yang timbul diluar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi yang mempengaruhi penertiban pedagang kaki lima di tujuh

titik zona merah Kota Bandung adalah para Pedagang Kaki Lima yang ada di tujuh titik zona merah Kota Bandung.

b. Faktor Internal adalah iklim organisasi, meliputi macam-macam atribut lingkungan kerja yang mempengaruhi penertiban pedagang kaki lima di tujuh titik zona merah Kota Bandung yaitu Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.

3. Karakteristik Pekerja adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung dalam melakukan penertiban para Pedagang Kaki Lima di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung dalam melaksanakan tugas nya telah berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karakteristik pekerja dalam penelitian ini meliputi :

   a. Keterikatan pada organisasi adalah bentuk tanggung jawab Pekerja atas tugas yang akan di jalankannya.

   b. Prestasi kerja sangat berpengaruh pada pencapaian dan tujuan organisasi dalam melaksanakan penertiban Pedagang Kaki Lima yang berjualan di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung.

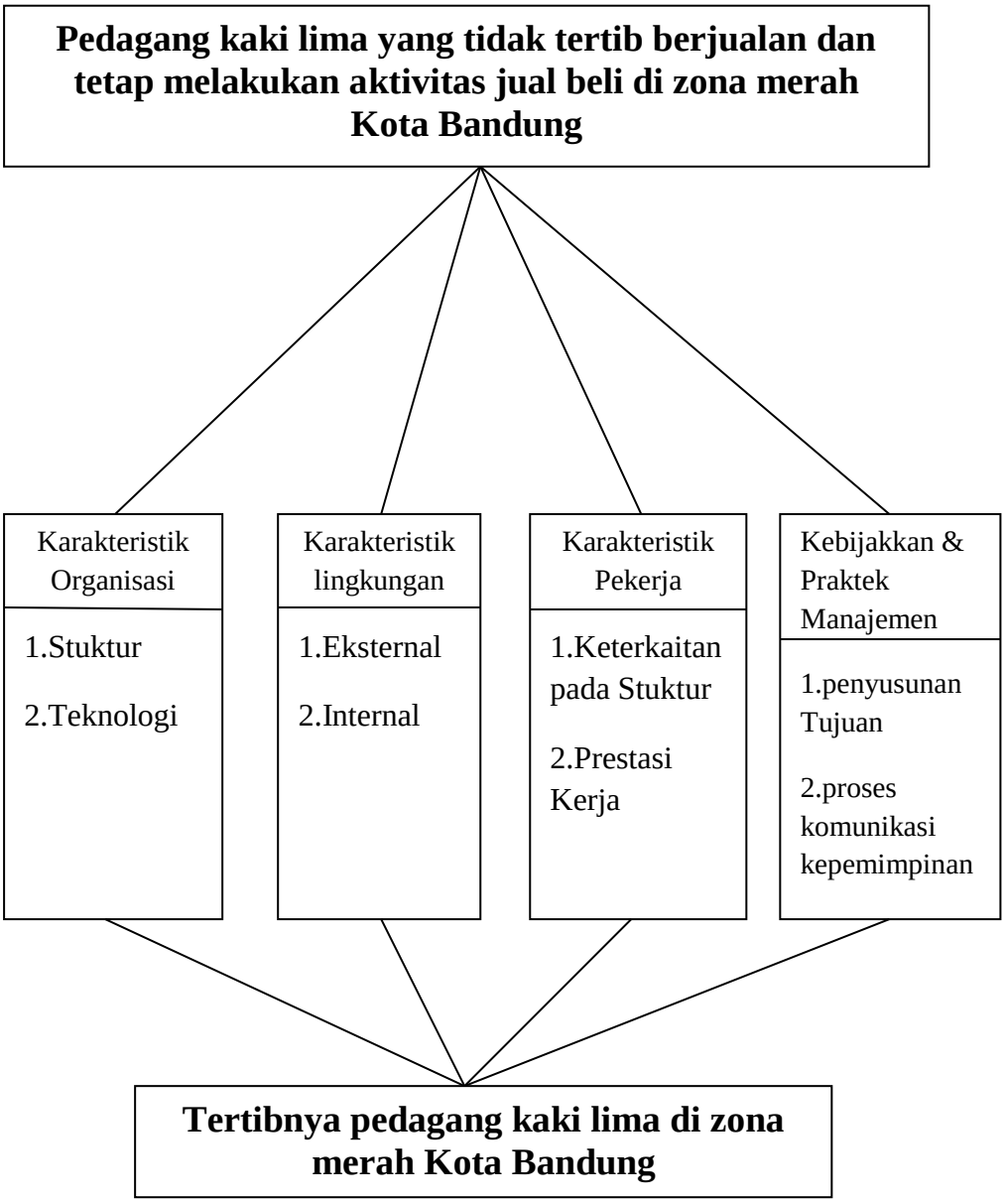
4. Kebijakan dan praktek manajemen adalah suatu aturan yang telah ditetapkan lalu diterapkan oleh organisasi dalam melaksanakan tugas nya dalam menertibkan Pedagang Kaki Lima yang berjualan di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung.

Kebijakan dan praktek manajemen dalam penelitian ini meliputi :

a. Penyusunan tujuan adalah proses penyusunan yang akan dilaksanakan dalam melaksanakan penertiban Pedagang Kaki Lima yang berjualan di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung sehingga tujuan yang telah disusun oleh organisasi dapat tercapai.
b. Proses Komunikasi pemimpin adalah proses penyampaian informasi oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung berupa rancangan strategi terhadap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung untuk melakukan penertiban Pedagang Kaki Lima di tujuh titik Zona Merah Kota Bandung.

Berikut ini merupakan model kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti untuk memperjelas dan mempertajam sebagai tambahan dari kerangka teori yang telah diuraikan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran



2.3 Proposisi

Efektivitas Satuan Polisi Pamong Praja menertibkan pedagang kaki lima di zona merah Kota Bandung didukung oleh empat faktor penyokong dalam efektivitas berorganisasi yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen.