

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Terciptanya efektivitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi.

Konsep efektivitas menunjukkan pada sejauhmana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Semakin banyak rencana yang dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu organisasi pemerintah maupun swasta sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Mendukung permasalahan terhadap bahasan, penulis berusaha malacak berbagai literatur dan penelitian terdahulu terhadap masalah yang menjadi obyek penelitian saat ini yakni bagaimana efektivitas kerja pemerintah, dalam menata pedagang kaki lima dengan indikator efektivitas yakni kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, kepuasan kerja, kualitas kerja dan penilaian terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi atau tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Kupang . Selain itu juga merupakan syarat mutlak bahwa dalam penelitian ilmiah menolak yang namanya plagiatisme atau mencontek secara utuh hasil karya ilmiah orang lain. Oleh karena

itu, untuk memenuhi kode etik dalam karya ilmiah maka sangat diperlukan eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Tujuannya adalah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun konsep berpikir dalam penelitian ini yakni efektifitas kerja, penertibaan, penataan dan pedagang kaki lima.

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang berkaitan dengan tingkat efektivitas pegawai. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut, antara lain :

1. Elliza Ariftiani Tahun 2013 melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Penataan Pkl Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Penataan Pkl Kabupaten Jember (Studi Kasus Penataan PKL Jl. Samanhudi dan Jl. Untung suropati Kabupaten Jember)”⁵, dengan fokus penelitian untuk mengetahui bagaimanakah efektifitas pelaksanaan penataan PKL jalan Samanhudi dan jalan Untung Suropati Jember berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2009 tentang Penataan Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Jember⁶. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif. Penentuan informan, peneliti menggunakan tehknik purposive sampling dan tehknik snawball sampling. Tehknik pengumpulan datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penataan PKL menurut Perbup nomor 36 tahun 2009 dinilai cukup

⁵Elliza Ariftiani. 2013. *Efektivitas Pelaksanaan Penataan Pkl Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Penataan Pkl Kabupaten Jember (Studi Kasus Penataan PKL Jl. Samanhudi dan Jl. Untung suropati Kabupaten Jember)*

⁶Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2009 Tentang *Penataan Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Jember*

efektif. Hal ini dibuktikan dengan tepatnya kebijakan penataan PKL, ke dua tepatnya tim pelaksana penataan PKL, ke tiga pelaksanaan penataan sudah memenuhi target keempat adalah lingkungan dalam penelitian tahap ini dinilai kurang tepat.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yakni pada bagaimana mengetahui efektivitas kerja pemerintah daerah Kota Kupang dalam pelaksanaan penertiban dan penataan pedagang kaki lima di Taman Tagepe Kota Kupang sedangkan pada variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja, penertiban, penataan dan pedagang kaki lima yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif yang diperoleh dari data hasil wawancara terhadap responden-responden pilihan yang ditentukan.

2. Anita Dama Tahun 2021 melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Penertiban dan Penataan Pedagang Kaki Lima Di Kota Gorontalo”⁷. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Penertiban dan Penataan Pedagang Kaki Lima oleh Satuan Polisi Pamong Praja dan untuk mengetahui Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Efektivitas dari Pelaksanaan Penertiban dan penataan Pedagang Kaki Lima Di Kota Gorontalo. Kata kunci yang di gunakan dalam penelitian adalah Efektivitas, Penertiban dan Penataan, Pedagang. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Gorontalo Satuan Polisi Pamong praja menggunakan dasar hukum Peraturan Daerah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan Standar Pelayanan

⁷Anita Dama. 2021. *Efektivitas Pelaksanaan Penertiban dan Penataan Pedagang Kaki Lima Di Kota Gorontalo*

Minimal dengan memberikan Sosialisasi, melakukan Penertiban dan melaksanakan Penataan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas pelaksanaan Penertiban dan Penataan Pedagang Kaki Lima antara lain yaitu Sikap dari Pelaksana, Komunikasi, serta Daya Tanggap dan Kesadaran Masyarakat.

3. Dewi Novita Tahun 2015, melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Pusat Perbelanjaan Modern Plaza Bangkinang Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar”⁸, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang telah ditetapkan serta untuk mengetahui apa saja kendala dan hambatan yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam menertibkan pedagang kaki lima di pusat perbelanjaan modern Plaza Bangkinang Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Konsep penulisan yang di gunakan adalah Pemerintah Daerah, Kebijakan, Penertiban, dan Efektivitas Pelaksanaan. Selanjutnya sampel dalam penelitian ini adalah pedagang kaki lima yang berjumlah 78 orang dari 350 orang pedagang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuisisioner yang disebar di lokasi penelitian, dan data sekunder yang diperoleh melalui perpustakaan dan instansi yang terkait dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuisisioner. Hasil penelitian mengenai analisis kebijakan pemerintah dalam menertibkan pedagang kaki lima di pusat perbelanjaan modern plaza bangkinang kecamatan bangkinang kota kabupaten kampar yang meliputi indikator bentuk

⁸Dewi Novita. 2015. *Efektivitas Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Pusat Perbelanjaan Modern Plaza Bangkinang Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar*

kebijakan dan pelaksanaannya dinilai dengan kategori tidak baik dengan persentase 51.4 %.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yakni pada fokus studi saat ini adalah untuk mengetahui efektivitas kerja pemerintah Kota Kupang dalam menata pedagang kaki lima sedangkan pada kata kunci yang digunakan peneliti saat ini adalah efektivitas kerja, penertiban dan penataan pedagang kaki lima (PKL), dan selanjutnya menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap 17 orang sebagai informan, observasi, dan dokumentasi.

Merujuk dari penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian saat ini memiliki pembaharuan yakni untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pemerintah dalam menata pedagang kaki lima dan faktor-faktor apa saja yang menghambat kerja pemerintah kota kupang dalam menata pedagang kaki lima. Kata kunci dalam penelitian ini adalah efektifitas kerja, penataan, penertiban dan pedagang kaki lima, selanjutnya tolak ukur dalam penelitian saat ini adalah kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, kepuasan kerja, kualitas kerja dan penilaian hasil kerja dari pihak luar sebagai hasil yang telah dikerjakan atau dijalankan oleh pemerintah Kota Kupang dalam menata pedagang kaki lima di Taman Tagepe, metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dimana peneliti menganalisis hasil penelitian dari data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1. Konsep Efektivitas dan Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata efektif yang diartikan dengan : (a) ada efeknya (ada akibatnya, pengaruh, ada kesannya), (b) manjur atau mujarab, dan (c) dapat membawa hasil, berhasil guna (usaha, tindakan) (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005: 284)⁹. Efektivitas berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi atau lembaga berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional (Mulyana, 2009: 82)¹⁰.

Menurut Mahmudi (2005) Efektifitas juga merupakan pokok utama dalam pencapaian sasaran atau tujuan yang telah di tentukan. Menyatakan efektivitas itu merupakan hubungan output dengan tujuan, semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi tersebut, programnya dan tujuannya¹¹. Selanjutnya menurut Atmosoeparto (2002) menyatakan efektifitas yaitu melakukan hal yang benar dan sejauh mana kita dalam upaya pencapaian suatu sasaran atau tujuan dan memanfaatkan sumber daya dengan cermat¹².

Menurut Richard M. Steers, (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi¹³. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya,

⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005: 284

¹⁰ Mulyana, Deddy. 2009. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

¹¹Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

¹²Atmosoeparto, Kisdarto, 2002. *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

¹³Steers, Richard M. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena. Jakarta: Erlangga

dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan. Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit¹⁴. Selanjutnya efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya¹⁵.

Berdasarkan pada beberapa teori yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program dan disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Pengertian tentang efektivitas kerja dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya, menurut Hasibuan (2003:105) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan¹⁶.

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Gibson (2010), efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas¹⁷. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan. Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait

¹⁴Adelina Christin Silalahi. 2017. *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Leverage dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan*.

¹⁵Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.

¹⁶Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT.Bumi Aksara

¹⁷Gibson, James. L., et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.

dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu. Tingkat pencapaian tujuan tersebutlah yang akan disebut dengan tingkat efektivitas.

Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu, akan menunjang pencapaian tujuan secara kelompok. Hal ini dikarenakan setiap organisasi terbagi menjadi beberapa bagian atau kelompok. Sementara itu, pencapaian tujuan kelompok akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan teori-teori diatas, efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat – syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas – aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

2.2.2. Indikator Efektivitas Kerja

Tingkat efektivitas kerja dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dimana apabila suatu organisasi berhasil

mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Untuk itu perlu diketahui alat ukur efektivitas kinerja, menurut Richard dan M. Steers (2005) yang meliputi :

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri terbatas dalam segala hal, oleh karena itu keterbatasan tersebut dapat menyebabkan manusia tidak mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.

2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja seseorang dinilai dari bagaimana pencapaian suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan atas kecakapan dan pengalaman.

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah tingkat kesukaan atau kecintaan dan kenyamanan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau aktifitas pekerjaannya dalam organisasi.

4. Kualitas.

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mempunyai banyak bentuk operasional yang ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa hasil dari pekerjaan telah dilaksanakan dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan tujuan dari organisasi.

5. Penilaian Oleh Pihak Luar.

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi dinilai oleh individu atau kelompok lain diluar struktur organisasi itu sendiri. Penilaian diberikan oleh kelompok-kelompok dan masyarakat yang menilai tentang hasil yang telah diselesaikan atau dikerjakan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi tersebut¹⁸.

Sedangkan menurut Duncan yang dikutip Richards M. Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian.

Tujuan pencapaian dipandang sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang menentukan dalam pencapaian suatu tujuan adalah kurun waktu dan sasaran yang merupakan target.

2. Integrasi.

Integritas merupakan pengukuran terhadap tingkat proses kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai organisasi lainnya untuk menyatupadukan menjadi suatu kesatuan dengan tujuan yang sama.

3. Adaptasi.

Adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal ini digunakan sebagai tolak ukur dalam proses pengadaan dan pemunahan tenaga kerja sebagai bentuk pertahanan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁸Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena. Jakarta: Erlangga

Berdasarkan uraian di atas, bahwa ukuran daripada efektivitas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa adanya suatu perbandingan antara input dan output, ukuran daripada efektivitas mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran dari pada efektivitas adanya rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu, guna memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan untuk pengukuran efektifitas organisasi yang dapat dilihat dari pendapat Dimianus Ding (2014. h.8-10) yaitu :

1. Pendekatan sasaran (*Goal Approach*).

Pendekatan sasaran untuk mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pengukuran efektivitas yang dilakukan dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran dalam pengukuran efektivitas adalah adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi “*Official Goal*” dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, yang memusatkan perhatian pada keberhasilan suatu organisasi yang mempertimbangkan bukan hanya sasaran tetapi juga dengan mekanisme mempertahankan sasaran yang hendak dicapai.

2. Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*).

Pendekatan sumber untuk mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Pendekatan sumber didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem

suatu lembaga atau organisasi terhadap lingkungannya, dimana pendekatan yang mengevaluasi awal proses kegiatan organisasi dan memperoleh sumber dayanya secara efektif untuk mencapai tujuan.

3. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*).

Pendekatan proses berkaitan dengan mekanisme internal sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga atau organisasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga untuk pengembangan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman guna perubahan yang efektif dan efisien bagi organisasi dalam mencapai tujuan¹⁹.

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas

Menurut Gibson dalam Winardi (2010) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain: (a) Kemampuan, (b) Keahlian, (c) Pengetahuan, (d) Sikap, (e) Motivasi, dan (f) Stres²⁰.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2015:20) ada empat faktor yaitu:

1. Karakteristik Organisasi. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia.
2. Karakteristik Lingkungan. Karakteristik lingkungan organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas.

¹⁹Dimianus Ding. 2014 (h. 8-10). "Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan". Jurnal Ilmu Pemerintah

²⁰ Winardi. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.

3. Karakteristik Pekerja dimana pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Kebijaksanaan dan Praktik Manajemen dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit²¹.

Selanjutnya menurut Tangkilisan (2013:129) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi sebagai berikut : (1) Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, (2) Tugas, (3) Produktivitas, (4) Motivasi, (5) Evaluasi Kerja, (6) Pengawasan, (7) Lingkungan Kerja, dan (8) Perlengkapan dan Fasilitas²².

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Menurut Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja.

Suasana lingkungan kerja dimana lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan non physical seperti hubungan dengan karyawan lain dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

²¹Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena. Jakarta: Erlangga

²²Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2007, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo

2. Pengawasan.

Fungsi manajemen pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Disiplin Kerja.

Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan dalam melakukan segala kegiatan/pekerjaan yang telah ditetapkan berdasarkan pada aturan yang berlaku.

4. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan rangsangan atau dorongan kepada semua karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat memberikan semangat karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

5. Kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi baik demi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Kompensasi kepada karyawan dapat diberikan dalam bentuk finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, sedangkan bentuk non financial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan waktu cuti, dan lain sebagainya²³.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja maka penulis dapat mengambil kesimpulan

²³Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

bahwa Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi.

Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

2.2.4 Penataan Pedagang Kaki Lima

2.2.4.1. Pengertian Pedagang Kaki Lima

Keberadaan pedagang kaki lima (PKL) memiliki dampak positif dan dampak negatif, dimana yang berdampak positif adalah menjadi suatu alternatif lapangan kerja sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran sedangkan dipandang dari sisi negatif yang mana pedagang kaki lima memberikan dampak ketidaknyamanan bagi masyarakat, kesembrautan dalam penataan kota, dan dapat mengganggu aktifitas parkir, trotoar, dan lahan-lahan pada area rekreasi.

Keberadaan pedagang kaki lima membawa permasalahan tersendiri. Pedagang kaki lima sulit untuk diatur. Sering kali mereka meninggalkan tempat dagangan mereka dengan seandainya saja dimana kurang memperhatikan lingkungan sekitarnya, sehingga akan menimbulkan kesan yang tidak tertib dan bisa menyebabkan kurangnya keindahan dari suatu wilayah tersebut.

Permasalahan keberadaan pedagang kaki lima yang tidak tertib ini perlu adanya peran dari pemerintah selaku pihak pengelola dalam upaya yang dilakukan untuk menata dan menertibkan pedagang kaki lima. Tujuan dari penataan dan

penertiban pedagang kaki lima adalah untuk menciptakan keindahan kota sesuai tata kota dan disesuaikan dengan peraturan daerah yang telah ditetapkan.

Menindaklanjuti penanganan dalam penataan dan penertiban pedagang kaki lima maka pandangan pemerintah kota tentang keberadaan pedagang kaki lima sangat mempengaruhinya dalam membuat kebijakan mengenai penanganan pedagang kaki lima. Oleh karena itu, Gubernur Nusa Tenggara Timur melalui Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 2 Tahun 2019 Tentang penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, yang senantiasa melakukan penataan dan memberikan pembinaan kepada pedagang kaki lima, agar pedagang kaki lima dalam menjalankan kegiatannya tidak mengganggu keindahan dan kenyamanan kota dan menjaga keseimbangan kegiatan PKL dengan kepetingan umum²⁴.

Istilah “Pedagang Kaki Lima” sudah sangat dikenal bagi masyarakat Indonesia, secara awam pedagang kaki lima adalah pedagang yang menjajakan jualannya di pinggir-pinggir jalan dalam skala kecil.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pedagang Kaki Lima adalah pedagang yang berjualan diserambi muka toko atau di lantai tepi jalan²⁵. Pedagang kaki lima merupakan salah satu usaha dalam perdagangan dan salah satu wujud sektor informal. Pedagang kaki lima adalah orang yang bermodal relatif rendah, berusaha dalam bidang produksi, jasa dan barang-barang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu dalam masyarakat, usaha tersebut dilakukan pada tempat-tempat yang dianggap strategis dalam lingkungan.

²⁴ Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 2 Tahun 2019 *Tentang penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat*

²⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia

Menurut Evens dan Korff (2002), “definisi pedagang kaki lima adalah bagian dan sektor informal kota yang yang mengembangkan aktivitas produksi barang dan jasa di luar kontrol pemerintah dan tidak terdaftar”²⁶.

Pedagang Kaki Lima atau PKL adalah setiap orang yang menawarkan atau menjual barang dan jasa dengan cara berkeliling ataupun menempati tempat-tempat dan lokasi-lokasi umum yang ramai oleh masyarakat. Adapun konsep yang digunakan oleh PKL yakni ukuran trotoar 5 kaki itu artinya 1,5 meter istilah tersebut diambil dari kebiasaan orang belanda dalam mengatur pedagang yang beroperasi di pinggir jalan. Pedagang kaki lima boleh berdagang dipinggir jalan asal tempat dagangannya berjarak minimal 5 feet dari jalan raya²⁷.

Selanjutnya Kartono dkk (2015) menunjukkan pengertian pedagang kaki lima dapat dijelaskan melalui ciri-ciri umum, yaitu:

1. Merupakan pedagang yang kadang- kadang juga sekaligus berarti produsen,
2. Ada yang menetap pada lokasi tertentu, ada yang bergerak dari tempat satu ketempat yang lain (menggunakan pikulan, kereta dorong, tempat yang tidak permanent atau bongkar pasang), dan
3. Menjajakan bahan makanan, minuman, barang-barang konsumsi lainnya yang tahan lama secara eceran²⁸.

Dipertegas kembali oleh Ilham, dkk (2020) Pedagang Kaki Lima ialah orang (pedagang-pedagang) golongan ekonomi lemah, yang berjualan barang kebutuhan sehari-hari, makanan atau jasa dengan modal relatif kecil, modal sendiri atau modal orang lain, baik berjualan di tempat yang dilarang ataupun tidak.

²⁶Evers HD dan Rudiger Korff. 2002. *Urbanisasi di Asia tenggara: Makna dan kekuasaan dalam ruang-ruang sosial*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia

²⁷ Iwantono.2001 Sutrisno,*Kiat Sukses Berwirausaha*, Jakarta : grasindo

²⁸Zhafril Setio Pamungkas, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima Kota Malang (Study Kasus Pedagang Kaki Lima Di Wisata Belanja Tugu Kota Malang)*, 2015, Malang

Adapun ciri-ciri pedagang kaki lima, antara lain :

1. Kegiatan usaha, tidak terorganisir secara baik.
2. Tidak memiliki surat izin usaha.
3. Tidak teratur dalam kegiatan usaha, baik ditinjau dari tempat usaha maupun jam kerja.
4. Bergerombol di trotoar, atau di tepi-tepi jalan protokol, di pusatpusat dimana banyak orang ramai.
5. Menjalankan barang dagangannya sambil berteriak, kadang-kadang berlari mendekati konsumen²⁹.

Pedagang Kaki Lima pada umumnya self-employment, artinya mayoritas pedagang kaki lima hanya terdiri dari suatu tenaga kerja. Modal yang dimiliki tidak terlalu besar, dan terbagi atas modal tetap, berupa peralatan dan modal kerja. Uang tersebut jarang dipenuhi oleh lembaga keuangan resmi, biasanya berasal dari tabungan sendiri yang sangat sedikit. Hal ini menjelaskan bahwa hanya sedikit dari mereka yang menyisihkan hasil usahanya, dikarenakan rendahnya keuntungan dan cara pengelolaan uang.

Merujuk dari berbagai pengertian di atas penulis menyimpulkan pedagang kaki lima merupakan salah satu usaha dalam perdagangan dan salah satu wujud sektor informal. Pedagang kaki lima adalah orang yang bermodal relatif rendah, berusaha dalam bidang produksi dan jasa serta barang-barang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu dalam masyarakat, usaha tersebut dilakukan pada tempat-tempat yang dianggap strategis dalam lingkungan tempat-tempat fasilitas umum, seperti terotoar, pingir-pingir jalan umum, emperan toko dan lain sebagainya yang tidak

²⁹Ilham, dkk .2020 (h. 61-62).*Dasar-dasar Kewirausahaan*. Sidoarjo, PT Berkat Mukmin Tinggi

memperoleh izin resmi dari pihak pemerintah terkait yakni Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota.

2.2.4.2. Pola Penataan Pedagang Kaki Lima

Perencanaan merupakan proses memilah, mengaitkan fakta-fakta, membuat dan menggunakan asumsi untuk merancang sesuatu di masa yang akan datang agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan. Perencanaan yang matang, merupakan penentu dalam seberapa besar penataan tersebut dapat berjalan dengan baik.

Penataan pedagang kaki lima termuat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 41 tahun 2012 tentang Pedoman Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima, dijelaskan bahwa Penataan pedagang kaki lima adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah melalui penetapan lokasi binaan untuk melakukan penetapan, pemindahan, penertiban dan penghapusan lokasi pedagang kaki lima dengan memperhatikan kepentingan umum, sosial, estetika, kesehatan, ekonomi, keamanan, ketertiban, kebersihan lingkungan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan³⁰. Hal ini seringkali berlawanan dengan kepentingan pedagang kaki lima dalam hal menjahjahkan hasil produksi ataupun penyediaan jasa. Dimana aspek ekonomi menjadi satu-satunya alasan tempat umum tersebut dijadikan area perdagangan oleh pedagang kaki lima.

Penataan memiliki kata dasar tata yang berarti aturan, kaidah, aturan dan susunan, cara menyusun, atau sistem. Tata dalam lingkup hukum memiliki arti peraturan dan cara atau tata tertib hukum dalam suatu negara. Pengertian ini juga mencakup pengertian sebuah pola dalam sistem suatu kota dalam tata perencanaan

³⁰ Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 41 tahun 2012 tentang *Pedoman Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima*.

yang terorganisasi untuk sebuah kota dalam membangun, misalnya jalan, taman, tempat usaha dan tempat tinggal agar kota tersebut terlihat apik, nyaman, indah, berlingkungan sehat dan terarah perluasannya di masa depan³¹. Sebuah penataan adalah suatu proses yang mencakup perencanaan dan pelaksanaan sehingga dicapai suatu keteraturan, keamanan, dan ketertiban.

Penataan yang baik tentu dihasilkan dari perencanaan yang juga baik, menurut George R Terry (1964), mengemukakan bahwa *“Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activation believed necessary to achieve desired result”* yang artinya dalam bahasa Indonesia adalah “Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat dan menggunakan asumsi tentang masa depan di visualisasi dan perumusan aktivasi yang diusulkan diyakini perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan”³².

Penataan pedagang kaki lima selalu memiliki keterkaitan dengan tata ruang, penataan ruang merupakan sistem dalam suatu proses perencanaan tata ruang. Menurut Soefaat (1997), tata ruang adalah wujud struktural dan pola pemanfaatan ruang baik direncanakan maupun tidak, Soefaat juga menjelaskan tentang tata ruang wilayah yaitu penetapan peruntukan ruang dalam suatu daerah tertentu berdasarkan pertimbangan kebutuhan masyarakat, dengan telah mempertimbangkan aspek sosial, ekonomi, lingkungan dan keamanan untuk menjaga keadaan lingkungan di masa yang akan datang³³.

³¹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Pusat Bahasa.

³² George R Terry, 1964, *Manajemen Pemerintahan*, Bandung: Penerbit Pustaka Reka Cipta

³³ Soefaat, 1997, *Kamus Tata Ruang*, Jakarta: Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum, Ikatan Ahli Perencanaan Indonesia.

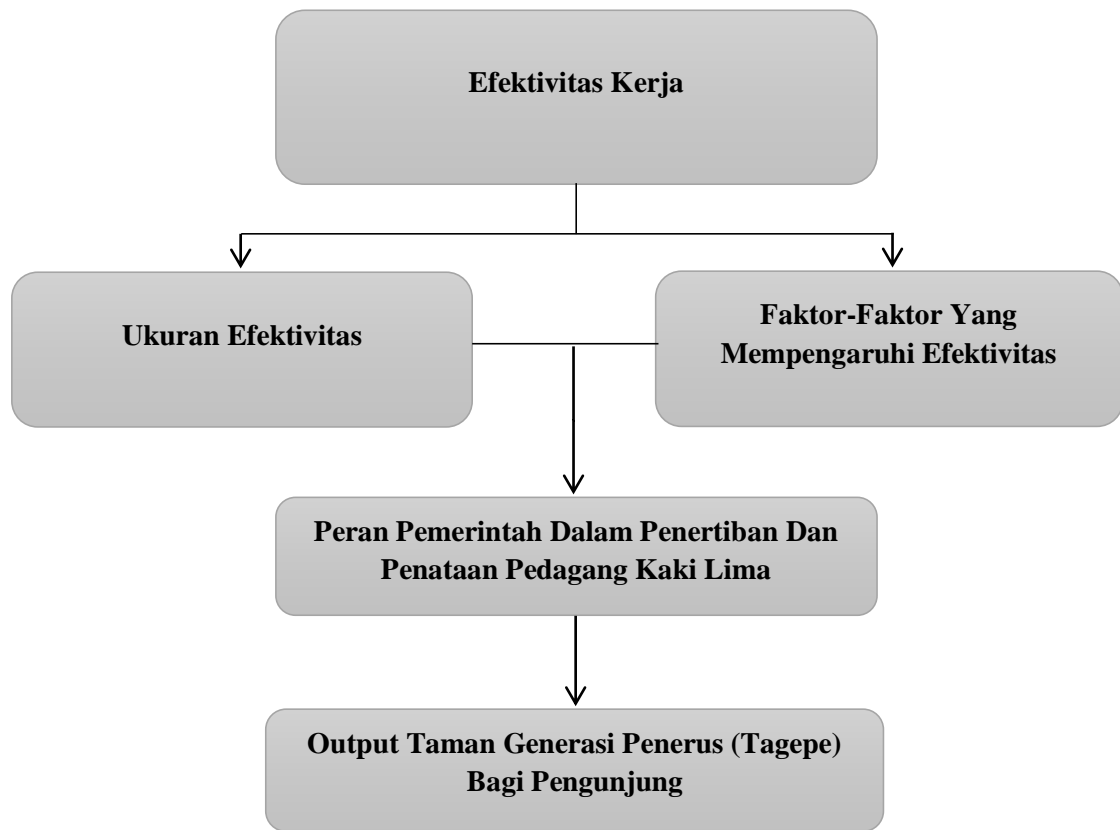
Pendapat dari Soefaat dipertegas kembali oleh seorang ahli bernama D.A Tisnaadmidjaja (1997) yang menjelaskan bahwa penataan ruang merupakan “wujud fisik wilayah dalam dimensi geografis dan geometris yang merupakan wadah bagi manusia dalam melaksanakan kegiatan kehidupannya dalam suatu kualitas kehidupan yang layak.

2.3 Kerangka Pikir

Efektivitas menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki dimana efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Tingkat efektivitas dilihat berdasarkan pada pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 56 Tahun 2002 Tentang Pengaturan Tempat Usaha Dan Pembinaan Pedagang Kaki Lima, dimana dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pikir



Sumber : Diolah Oleh Peneliti. Mei 2023