

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam bagian ini, penulis akan membahas berbagai teori yang berhubungan dengan efektivitas dan kinerja, yang digunakan sebagai acuan dalam memahami dan menganalisis masalah utama dalam penelitian ini.

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Setiap organisasi dalam upaya mencapai tujuannya selalu menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan pencapaian yang efektif dan efisien, diperlukan pengelolaan interaksi yang optimal antar sumber daya manusia yang ada. Secara umum, efektivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas secara tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari sudut pandang pencapaian keberhasilan, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, jika ditinjau dari segi ketepatan waktu efektivitas mencerminkan tercapainya target yang telah dirancang sesuai jadwal, dengan pemanfaatan sumber daya tertentu dalam pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan dalam suatu program.

Efektivitas dalam konteks organisasi merupakan konsep yang berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efektivitas organisasi (*organizational effectiveness*) dapat diwujudkan melalui perhatian terhadap tingkat kepuasan, pencapaian

visi organisasi, pemenuhan aspirasi anggota, pengembangan sumber daya manusia, serta kontribusi positif terhadap masyarakat.

Efektivitas merupakan suatu ukuran untuk menilai sejauh mana pencapaian terhadap target serta kualitas, kuantitas dan waktu yang telah diraih, Indrawijaya (2010). Tingkat efektivitas akan semakin tinggi apabila target yang telah direncanakan berhasil dicapai dalam proporsi yang lebih besar.

Menurut Hasibuan (1995), efektivitas berasal dari kata efektif yang mengacu pada terjadinya suatu dampak atau hasil yang diinginkan dalam suatu tindakan. Selanjutnya, T. Hani Handoko (2000) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan kemampuan dalam memilih tujuan atau strategi yang dapat diterima untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, seorang manajer yang kompeten mampu menentukan penugasan yang tepat serta pendekatan yang harus ditempuh guna mencapai tujuan tersebut.

Menurut Gill.Mc.E (1982) efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menentukan tujuan yang sesuai serta memilih sarana yang tepat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, P. Siagan (1985) menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan penyelesaian suatu pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini berarti bahwa penilaian terhadap baik atau tidaknya pelaksanaan suatu tugas lebih ditentukan oleh waktu penyelesaiannya, bukan oleh metode pelaksanaan atau besarnya biaya yang dikeluarkan.

Menurut Kurniawan (2005) efektivitas kerja merujuk pada kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi, baik berupa operasi, kegiatan, program maupun misi dari suatu organisasi dengan kondisi pelaksanaan yang terbebas dari tekanan maupun ketegangan.

Menurut Mahmudi (2005) efektivitas kerja adalah hubungan antar *ouput* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi program atau kegiatan.

Menurut Rizky (2011) efektivitas kerja dapat diartikan sebagai tolok ukur yang menunjukkan sejauh mana pencapaian target yang meliputi aspek kuantitas, kualitas dan waktu. Sementara itu, Robbins (2003) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai kemampuan dalam menentukan atau melaksanakan tindakan yang paling tepat, yang secara langsung dapat memberikan hasil atau manfaat yang diharapkan.

2.1.2 Indikator Efektivitas

Indikator efektivitas menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dikutip dari buku milik Mukhtar yang berjudul “Efektivitas Pimpinan” mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator efektivitas yaitu:

a. Kepuasan

Kepuasan merupakan tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara ekspektasi dengan harapannya.

b. Produktivitas

Produktivitas disangkutkan dalam hubungan antara *input* dan *ouput* yang disesuaikan dalam misi dan tujuan organisasi.

c. Efisiensi

Efisiensi didefinisikan sebagai perbandingan antara pengeluaran dengan pemasukkan yang didapat. Tolak ukur efisiensi dilihat dari perbandingan antara biaya dan waktu yang dikeluarkan dengan keuntungan yang telah didapatkan.

d. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi yang dimaksud yaitu kemampuan lembaga atau perusahaan menghadapi berbagai macam perubahan baik perubahan lingkungan maupun perubahan dalam organisasi itu sendiri.

e. Pengembangan

Pengembangan yang dimaksud yaitu lembaga atau perusahaan mampu mengembangkan usaha dengan meningkatkan kapasitas dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Hal ini dilakukan dengan cara pelatihan karyawan.

2.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja

Menurut Richard M. Steers (1985) Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup struktur serta teknologi yang dimiliki, keduanya berperan dalam mempengaruhi berbagai aspek efektivitas organisasi melalui beragam mekanisme. Struktur merujuk pada pola hubungan yang bersifat relatif tetap sesuai dengan karakteristiknya. Sementara teknologi dipahami sebagai seperangkat

mekanisme yang digunakan organisasi untuk mengolah *input* mentah menjadi *output* yang dihasilkan.

2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan memiliki peran penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi. Keberhasilan hubungan antara organisasi dan lingkungannya ditentukan oleh beberapa variabel kunci, yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga aspek ini secara langsung mempengaruhi sejauh mana respons organisasi terhadap dinamika lingkungan dapat dikatakan tepat.

3) Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan merupakan komponen krusial yang secara langsung bertanggung jawab dalam pengelolaan berbagai sumber daya organisasi. Dengan demikian, perilaku pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset utama keberadaan dan kinerja pekerja memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas organisasi. Meskipun suatu organisasi telah didukung oleh teknologi canggih dan struktur yang tertata dengan baik, seluruh sistem tersebut tidak akan berjalan secara optimal tanpa peran aktif dari para pekerja.

4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Seiring dengan semakin kompleksnya proses teknologi dan dinamika perkembangan lingkungan tugas manajemen dalam

mengoordinasikan sumber daya manusia dan jalannya proses untuk mencapai keberhasilan organisasi menjadi semakin menantang.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan isu sentral yang mendapatkan perhatian khusus dalam suatu organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pegawai atau karyawan. Upaya peningkatan produktivitas kinerja dilakukan melalui berbagai tindakan strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan hasil kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu sistem yang bersifat formal dan terstruktur guna menilai, memantau, serta mengendalikan perilaku, tindakan, hasil kerja, dan tingkat kehadiran karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas.

Menurut Prawirosentono (2011), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2011), kinerja merupakan *output* yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*) maupun yang tidak (*nonprofit oriented*) dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Pamungkas (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan guna mencapai tujuan tertentu yang diwujudkan melalui pencapaian kerja nyata.

Menurut Agus Dwiyanto (1995), kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja atau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja merupakan variabel atau ukuran yang dapat digunakan untuk menilai tingkat pencapaian tujuan tersebut yang mencakup aspek *output*, efektivitas dan efisiensi.

Kinerja dapat dipahami dari dua perspektif yaitu proses dan hasil pekerjaan. Dari perspektif proses, kinerja mencakup pelaksanaan tugas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2017). Sementara itu, dari perspektif hasil pekerjaan, kinerja merujuk pada evaluasi atau penilaian terhadap pencapaian kerja. Dessler (2000) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Manajemen kinerja merupakan segala kegiatan yang mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, baik pada tingkat individu maupun kelompok kerja didalamnya. Dapat disimpulkan kinerja adalah sebuah hal yang penting dilakukan dalam menilai apakah yang dilakukan sudah mencapai tujuan dengan baik dan sudah sampai mana misi tersebut sudah tercapai organisasi (Amstrong, 2004).

Informasi kinerja merupakan hal penting untuk organisasi masyarakat dalam mengevaluasi pelayanan yang telah diberikan telah memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam sebuah instansi

pemerintah sangatlah penting, karena dapat membantu instansi pemerintah mencapai target yang telah ditetapkan.

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

d. Efektivitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

2.1.6 Teori Kinerja

Teori kinerja menurut Bernadin & Russel dalam Kaswan (2021) menyatakan kinerja sebagai pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas, yang kemudian dibandingkan dengan berbagai ukuran seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Dalam menilai kinerja terdapat enam kriteria utama menjadi acuan, yaitu :

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas mengacu pada sejauh mana suatu proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan, ditinjau dari kecocoknya dengan metode ideal dalam menjalankan aktivitas atau kesesuaian terhadap tujuan yang diharapkan dari suatu usaha. Kualitas kerja berkaitan erat dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara baik, teliti, memiliki keahlian, serta menghasilkan pekerjaan yang akurat.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas merujuk pada jumlah *output* yang dihasilkan, baik dalam bentuk angka, unit, maupun banyaknya siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Indikator ini mencakup kemampuan menyelesaikan beban kerja sesuai kapasitas individu, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, serta pencapaian target yang telah ditentukan dengan optimal.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana sebuah aktivitas dapat diselesaikan atau hasil dicapai pada waktu yang paling ideal, baik dalam kaitannya dengan sinkronisasi *output* lain maupun dalam upaya memaksimalkan waktu untuk kegiatan lainnya. Indikator ini menekankan pentingnya penyelesaian tugas tepat waktu dan kemampuan menyesuaikan kecepatan kerja dengan tingkat kesulitan tugas.

d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Efektivitas biaya menggambarkan sejauh mana sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, peralatan, teknologi, dan bahan dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk memperoleh hasil yang optimal atau meminimalkan kerugian dalam pelaksanaannya. Aspek ini meliputi kecukupan anggaran dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam mengefisiensikan pengeluaran saat berkerja.

e. Kebutuhan untuk supervisi (*Need for Supervision*)

Kebutuhan akan supervisi menilai sejauh mana seorang pegawai dapat menjalankan tugas tanpa bergantung pada bantuan atau intervensi langsung dari atasan guna mencegah kesalahan yang merugikan. Indikator ini mencakup kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, inisiatif dalam bekerja, kehati-hatian usaha meningkatkan kinerja, serta kemampuan bekerja secara mandiri.

f. Dampak Interpersonal (*Interpesonal Impact*)

Dampak interpersonal merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu membina dan meningkatkan rasa saling menghargai, membangun itikad baik (*goodwill*), serta memperkuat kerja sama antara rekan kerja maupun bawahan dalam lingkungan kerja.

2.1.7 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja menurut Agus Dwiyanto (2002) di dalam bukunya yang berjudul Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia dipengaruhi dua faktor yaitu:

1) Faktor internal

Secara umum sarana dan prasarana merupakan sebagai alat penunjang keberhasilan sebuah proses usaha yang dilaksanakan dalam pelayanan publik, jika keduanya tidak dapat terlaksana maka seluruh kegiatan yang dilaksanakan tidak bisa mencapai tujuan atau hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Langkah-langkah dalam menciptakan nilai tambah bagi lingkungan dapat dilakukan melalui pelaporan pengeluaran yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Namun, upaya ini hanya bisa berhasil jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perlukan dukungan dalam bentuk motivasi, pemberian bonus, pendekatan personal, pelatihan, pendidikan, penyediaan fasilitas dan sarana, koordinasi antar unit.

2) Faktor eksternal

Kelengkapan administrasi atau dokumen menjadi salah satu faktor pendukung yang berperan dalam meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Untuk meningkatkan kinerja melalui kelengkapan administrasi. Sebuah instansi atau kantor dapat mengambil langkah seperti menetapkan tujuan yang jelas, menyusun kembali dan mengatur sesuai kebutuhan instansi, menerapkan sistem dan prosedur dalam pengelolaan sarana berkaitan dengan kesejahteraan, serta menyempurnakan kelengkapan administrasi agar selaras dengan lingkungan kerja.

Koordinasi dengan pemerintah setempat dilakukan secara berkelanjutan karena dalam sebuah organisasi berkaitan dengan peraturan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Upaya memperkuat koordinasi dengan instansi lain dapat dilakukan dengan perencanaan sesuai, pentingnya menyesuaikan persepsi antar instansi setempat, saling menghargai dan sikap terbuka, meminta pendapat instansi lain, komunikasi informal, penegasan motivasi.

2.1.8 Indikator Efektivitas Kinerja

Menurut Mahmudi (2005) menegaskan efektivitas kinerja adanya keterkaitan antara tujuan, produksi, dengan semakin besar kontribusi suatu organisasi, program atau aktivitas dalam mencapai tujuan, semakin efektif organisasi tersebut.

Menurut Agus Dwiyanto (2006) untuk mencapai efektivitas pelaksanaan program yang menyangkut masyarakat, dalam menilai efektivitas kinerja suatu organisasi atau lembaga ada 5 (lima) indikator yang digunakan meliputi:

1) Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya untuk mengukur tingkat efisiensi tetapi juga untuk mengukur efektivitas sebuah pelayanan. Produktivitas memiliki dua dimensi yaitu pertama efektivitas yang menuju kepada hasil yang ada kaitannya dengan kualitas dan kuantitas. Kedua yaitu efisiensi yang ada kaitannya dengan sebuah keadaan yang menunjuk pada tingkat tercapainya perbandingan antara pengeluaran maupun masukan dalam sebuah penyelenggaraan pelayanan publik.

2) Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan adalah sebuah kemampuan organisasi untuk memberikan pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat untuk menciptakan kepuasan kepada masyarakat sebagai kewajiban untuk menerima pelayanan yang baik. Dengan menggunakan indikator mengenai kepuasan masyarakat yang meliputi jaminan, sarana dan prasarana, empati dan kehandalan.

3) Responsivitas

Responsivitas merupakan daya tangkap dan kemampuan sebuah organisasi untuk mengetahui kebutuhan masyarakat,

menyusun rencana dan mengembangkan semua program-program yang sesuai dengan harapan dan aspirasi masyarakat.

4) Responsibilitas

Responsibilitas merupakan penjelasan pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut dapat dilakukan sesuai dengan standar pelayanan publik yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan organisasi.

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan pelayanan publik yang wajib dipertanggung jawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan. Akuntabilitas juga ditetapkan penyelenggara pelayanan publik untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan koordinasi antar penyelenggara pelayanan dengan maksimal.

2.1.9 Satuan Polisi Pamong Praja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 Pasal 3, Satuan Polisi Pamong Praja yang disingkat Satpol PP adalah komponen perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam menegakkan ketertiban umum, ketentraman dan Peraturan Daerah (Perda). Kepala daerah yang bertindak melalui sekretaris daerah mempunyai wewenang langsung terhadap unit yang dipimpin oleh seorang kepala unit.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam jajaran Kementrian Dalam Negeri memiliki kedudukan yang sangat strategis karena mempunyai tugas dalam membantu kepala daerah dalam bidang

pemerintahan umum. Artinya Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan fungsi yang diatur dalam peraturan pemerintahan. Tugas pokok dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yaitu mengayomi PNS serta masyarakat, membina sekaligus membangun ketentraman dan ketertiban masyarakat diwilayah kerjanya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah perangkat satuan keamanan di daerah dalam menegakkan peraturan daerah dan bertugas untuk menciptakan ketertiban, keamanan dan ketentraman lingkungan (Kukuh, 2013). Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP dalam mewujudkan kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur perlu dibangun kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Dalam penataan kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, akan tetapi beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi dan risiko keselamatan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

2.1.10 Pedagang Kaki Lima

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 41 Tahun 2012 tentang pedoman penataan dan pemberdayaan pedagang kaki lima yang disingkat dengan PKL merupakan pelaku usaha yang melakukan kegiatan usaha dengan menggunakan tempat usaha bergerak atau tetap dengan menggunakan prasarana kota, masyarakat, fasilitas

umum, tanah dan bangunan milik pemerintah dan swasta baik yang bersifat sementara maupun tetap.

Menurut Aris Ananta (1995) Pedagang Kaki Lima (PKL) adalah masyarakat dari golongan bawah dengan menjual makanan, jasa dan kebutuhan dengan modal yang kecil. Pedagang Kaki Lima (PKL) adalah sektor informal yang orang-orangnya melaksanakan kegiatan berjualan baik perorangan maupun kolektif menggunakan fasilitas umum seperti trotoar, tepi jalan umum dan lain-lain (Damsar, 2002).

Selanjutnya menurut Nugroho (2003) Pedagang Kaki Lima atau sering disingkat PKL merupakan istilah yang menjuluki para penjual dagangan yang mengadakan kegiatan komersial di area milik jalan yang diperuntukan untuk pejalan kaki. Menurut Saputra (2014) bahwa Pedagang Kaki Lima (PKL) itu sama dengan *hawkers* atau disebut sebagai kelompok atau individu yang menjajakan barang atau jasa untuk ditawarkan di tempat-tempat umum seperti trotoar atau pinggiran jalan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimanfaatkan sebagai bahan pembanding dan referensi dalam penyusunan penelitian. Selain itu, pencantuman penelitian-penelitian sebelumnya juga bertujuan untuk menghindari anggapan adanya kesamaan atau duplikasi. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka penulis menyertakan berbagai temuan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian Ridwan, Heri Kusmanto, Warjio dan Abdul Kadir (2020)

Penelitian Ridwan, Heri Kusmanto, Warjio dan Abdul Kadir pada tahun 2020 yang berjudul “*Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Gampong Kuede Kabupaten Aceh Timur*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data diperoleh dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja dan kendala Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban pedagang kaki lima di Pasar Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Kabupaten Aceh Timur sudah cukup baik dengan dilakukan penertiban dan sosialisasi. Selain sosialisasi tugas pokoknya adalah penertiban. Anggota Satpol PP berkomunikasi baik dengan pedagang kaki lima. Satpol PP melakukan penertiban apabila pedagang kaki lima tidak menerima tawaran relokasi dari Dinas Pengelolaan Pasar (DPP).

- 2) Hasil penelitian Farhan Al’Afif Fahmi, Azharisman Rozie dan Selamat Jalaudin (2022)

Penelitian Farhan Al’Afif Fahmi, Azharisman Rozie dan Selamat Jalaudin pada tahun 2022 dengan judul “*Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Mentertibkan Pedagang Kaki Lima Di Kabupaten Kampar*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi,

wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja Satpol PP dalam melakukan penertiban terhadap pedagang kaki lima dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Satpol PP, serta upaya mengatasi kendala tersebut dalam upaya penertiban pedagang kaki lima di Kabupaten Kampar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kinerja Satpol PP Kabupaten Kampar dalam penertiban pedagang kaki lima sudah cukup baik namun belum maksimal karena masih ditemukan kendala dalam pelaksanaan penertiban. Dibuktikan melalui teori kinerja yang digunakan melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

3) Hasil penelitian Ni Made Musiyani Anjasmari dan Nor Oqta Hasna (2023)

Penelitian Ni Made Musiyani Anjasmari dan Nor Oqta Hasna pada tahun 2023 yang berjudul “*Efektivitas Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Pasar Paringin Kabupaten Balangan*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penertiban pedagang kaki lima di Pasar Paringin Kabupaten Balangan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Pasar Paringin Kabupaten Balangan Tergolong Cukup Efektif. Hal ini diketahui dari indikator pertama waktu meliputi target waktu dinilai cukup baik,

kedua koordinasi penjelasan tugas dinilai efektif, ketiga perhatian pimpinan dinilai efektif dan sesuai dengan ketentuan, keempat kondisi lingkungan kerja cukup efektif.

4) Hasil penelitian Rahmi Andini Syamsuddin (2020)

Penelitian Rahmi Andini Syamsuddin pada tahun 2020 yang berjudul “*Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Serpong Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pasar Serpong*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja Satpol PP Kecamatan Serpong dalam penertiban PKL di Pasar Serpong.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam salah satu indikator kinerja, yakni efektivitas, yang belum optimal. Sementara itu, tiga indikator lainnya telah menunjukkan hasil yang baik. Pada indikator responsibilitas, Satpol PP Kecamatan Serpong telah melaksanakan kegiatan sosialisasi kepada pedagang kaki lima di Pasar Serpong. Untuk indikator responsivitas, kinerja Satpol PP dinilai positif karena mampu merespons keluhan, kritik, dan saran dari masyarakat dengan baik. Sedangkan pada indikator akuntabilitas, kinerjanya juga tergolong baik, ditunjukkan melalui pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah yang dilakukan dengan mutu yang terjaga, waktu yang tepat, serta prosedur yang mudah dipahami oleh masyarakat.

5) Hasil penelitian Dina Safira Retna Sari dan Calvin Edo Wahyudi (2024)

Penelitian Dina Safira Retna Sari dan Calvin Edo Wahyudi pada tahun 2024 yang berjudul “*Efektivitas Strategi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas strategi dari satuan polisi pamong praja dalam menertibkan pedagang kaki lima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa 1) Karakteristik organisasi, sudah baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. 2) Karakteristik lingkungan, masih adanya polemik di lingkungan luar terkait dengan pelaksanaan strategi. 3) Karakteristik pekerja, perilaku dan kinerja sudah baik dibuktikan dengan rutinnnya kegiatan razia dan operasi sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). 4) Karakteristik kebijakan, sudah baik dengan dikeluarkannya kebijakan Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2019 tentang penertiban dan pembinaan pedagang kaki lima.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Gap/Perbandingan dengan Penelitian Ini
1	Ridwan, Heri Kusmanto, Warjio & Abdul Kadir, (2020)	Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban	Penelitian Kualitatif	Kinerja Satpol PP dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Kabupaten Aceh Timur sudah	Fokus pada efektivitas umum dan pendekatan koordinatif. Belum mengukur kinerja berdasarkan indikator teknis kerja.

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Gap/Perbandingan dengan Penelitian Ini
		Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Gampong Kuede Kabupaten Aceh Timur		cukup baik dengan dilakukan penertiban dan sosialisasi. Satpol PP berkomunikasi baik dengan PKL. Satpol PP melakukan penertiban apabila pedagang kaki lima tidak menerima tawaran relokasi dari Dinas Pengelolaan Pasar (DPP).	
2	Farhan Al' Afif Fahmi, Azharisman Rozie, Selamat Jalaludin, (2022)	Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Kampar	Penelitian Kualitatif	Kinerja SatpolPP cukup baik namun belum optimal karena terbatasnya SDM, sarana dan kesadaran masyarakat. Indikator kinerja yang digunakan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.	Sama-sama menggunakan indikator teknis kinerja, tetapi belum fokus pada efektivitas penertiban dalam konteks lokal perkotaan seperti di Blitar.
3	Ni Made Musiyani Anjasmari, Nor Oqta Hasna, (2023)	Efektivitas Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Pasar Paringin Kabupaten Balangan	Penelitian Kualitatif	Penertiban cukup efektif dalam beberapa aspek (waktu, tugas, motivasi, pengawasan), tetapi kurang pada evaluasi kerja, fasilitas, dan efektivitas tindak lanjut relokasi.	Fokus pada pelaksanaan teknis penertiban dan aspek manajemen belum secara spesifik menilai kinerja personel Satpol PP.

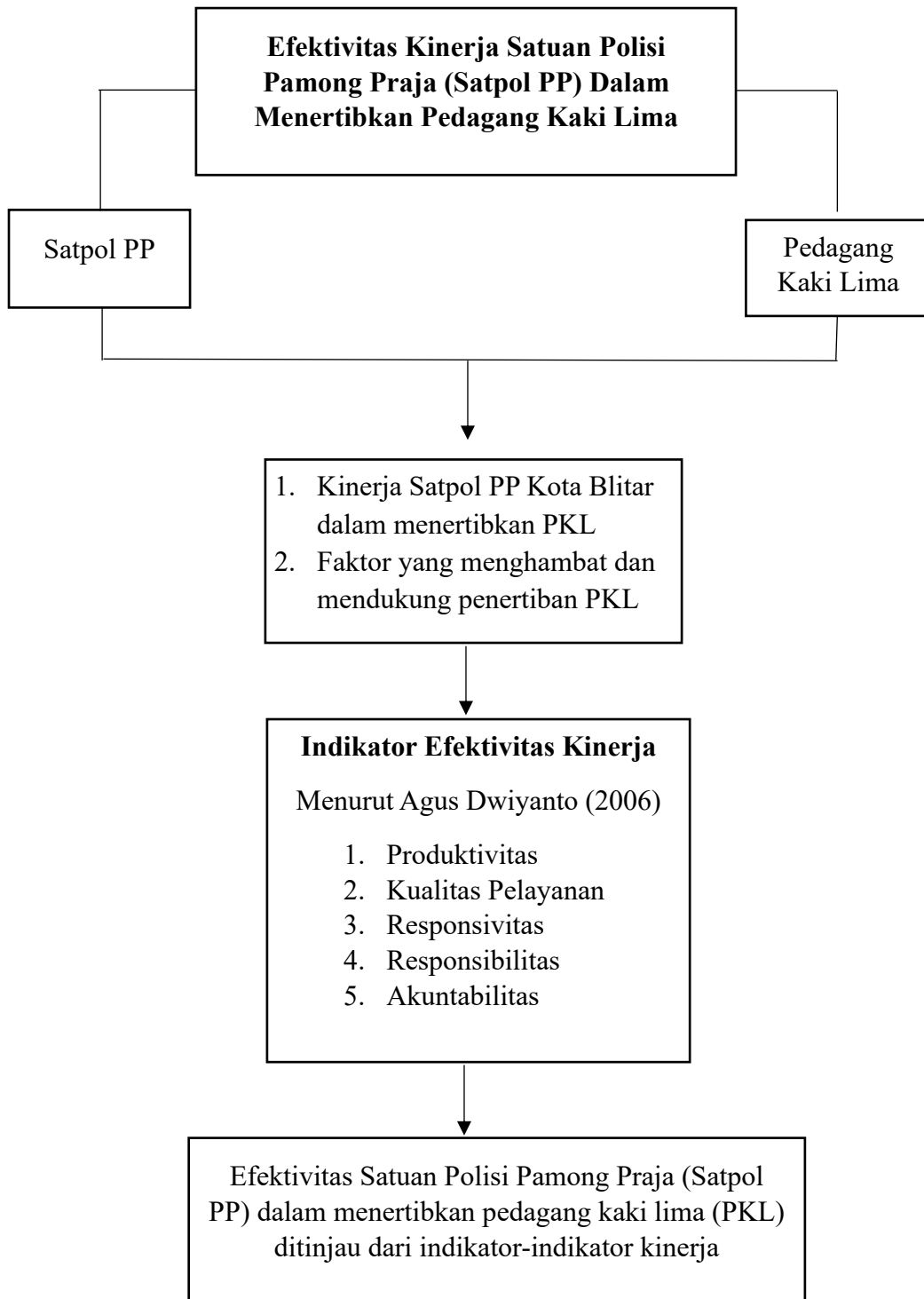
No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Gap/Perbandingan dengan Penelitian Ini
4	Rahmi Andini Syamsuddin, (2020)	Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Serpong Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pasar Serpong	Deskriptif kualitatif	Tiga indikator (responsibilitas, responsivitas, akuntabilitas) baik, tetapi efektivitas belum optimal. Kinerja terhambat SDM dan sarana prasarana.	Fokus pada pengukuran kinerja Satpol PP dengan pendekatan indikator Dwiyanto (efektivitas, responsivitas, akuntabilitas, responsibilitas).
5	Dina Safira Retna Sari, Calvin Edo Wahyudi, (2024)	Efektivitas Strategi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima	Kualitatif deskriptif	Strategi Satpol PP dinilai cukup efektif, menggunakan teori Streers (karakteristik organisasi, lingkungan, pegawai, dan kebijakan). Hambatan ditemukan pada resistensi masyarakat dan belum maksimalnya pemanfaatan media digital.	Fokus pada strategi dan faktor organisasi menggunakan teori Steers. Fokus pada efektivitas strategi, bukan pada indikator kinerja personel seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Sumber: Google Scholar, dikelola oleh penulis tahun 2025

2.3 Konsep Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir merupakan sekumpulan teori yang dijadikan pedoman dan dasar oleh penulis dalam membangun pola pemikiran terstruktur guna menemukan solusi atas permasalahan yang dikaji dalam suatu penelitian. Berkaitan dengan penelitian dengan judul Efektivitas Kinerja Satuan Polisi

Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Mentertibkan Pedagang Kaki Lima di Kota Blitar. Oleh karena itu, penulis merujuk pada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berkaitan dengan fokus dan ruang lingkup penelitian. Teori-teori tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menilai sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan dan mampu menghasilkan kesimpulan yang objektif. Dengan adanya ukuran dan indikator pengukurannya, maka dari itu penulis menggunakan indikator efektivitas kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006:50-51)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis diolah tahun 2025

Berdasarkan Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran, penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang terjadi di Kota Blitar, yakni masih tingginya

aktivitas pedagang kaki lima (PKL) yang menempati area-area terlarang, meskipun berbagai upaya penertiban telah dilakukan berulang kali oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Kondisi tersebut menimbulkan sejumlah dampak negatif, seperti kemacetan lalu lintas, gangguan terhadap estetika kota, serta pelanggaran penggunaan ruang publik. Fenomena ini mengindikasikan adanya hambatan dalam optimalisasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam menegakkan ketertiban umum sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Daerah (Perda).

Untuk menelaah sejauh mana kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam melakukan penertiban terhadap pedagang kaki lima (PKL), penelitian ini mengacu pada teori efektivitas kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006), yang terdiri dari lima indikator utama: (1) Produktivitas, (2) Kualitas Pelayanan, (3) Responsivitas, (4) Responsibilitas, dan (5) Akuntabilitas. Setiap indikator tersebut digunakan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Blitar dalam menjalankan tugas penertiban pedagang kaki lima (PKL).