

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konsep Efektivitas

#### 1. Pengertian Efektivitas

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Soejono Soekanto (1986:25) mengemukakan bahwa efektivitas berasal dari kata *effectivies* yang berarti taraf sampai atau sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuan. Selanjutnya, menurut Emerson Handyaningrat (1985:38) bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara itu, Audit Commision dalam Mahsun (2006:180) menyatakan bahwa efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Kemudian, Peter Drueker dalam Handoko (2001:7) mengemukakan efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*).

Mahsun (2006:182) menjelaskan bahwa efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang

harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kebijakan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely).

Dunn (2000:429) menerangkan bahwa efektivitas (effectiveness) berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas, yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas telaris, selalu diukur dari unit produksi atau layanan atau nilai moneterinya. Selanjutnya, Dunn (2000:601) menambahkan bahwa efektivitas merupakan kriteria evaluasi yang mempertanyakan apakah hasil yang diinginkan telah tercapai.

Sedangkan menurut Richard M Steers (1985:208-209) efektivitas digolongkan dalam 3 (tiga) model, yaitu :

- a. Model optimasi tujuan, penggunaan model optimasi bertujuan terhadap efektivitas organisasi memungkinkan diakuinya bahwa organisasi yang berbeda mengejar tujuan yang berbeda pula. Dengan demikian nilai keberhasilan atau kegagalan relatif dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasil-hasil dengan tujuan organisasi.
- b. Prespektif sistem, memusatkan perhatiannya pada hubungan antara komponen-komponen baik yang berbeda didalam maupun yang berada diluar organisasi. Sementara komponen ini secara bersama-sama mempengaruhi keberhasilan atau keberhasilan organisasi. Jadi model ini memusatkan perhatiannya pada hubungan sosial organisasi lingkungan.
- c. Tekanan pada perilaku, dalam model ini, efektivitas organisasi dilihat dari hubungan antara apa yang diinginkan organisasi. Jika keduanya relatif homogen, kemungkinan untuk meningkatkan prestasi keseluruhan organisasi sangat besar.

Berdasarkan pengertian-pengertian efektivitas yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efektifitas diartikan tercapainya sasaran, tujuan atau hasil kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas merupakan perbandingan antara hasil dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. efektivitas terkait dengan pencapaian atau hasil dari pembinaan pedagang kaki lima.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas**

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektivitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas,
- b. Struktur organisasi,
- c. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat,
- d. Adanya sistem nilai yang dianut.

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan organisasi adalah memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Struktur dapat mempengaruhi efektifitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi. Struktur yang baik adalah struktur yang kaya akan fungsi dan sederhana. Selanjutnya, tanpa ada dukungan dan partisipasi serta sistem nilai yang ada maka akan sulit

untuk mewujudkan organisasi yang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas.

Richard M Steers (1985:209) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu :

1. Karakteristik Organisasi
  - Struktur
    - Departementalisasi
    - Spesialisasi
    - Formulasi
    - Rentang kendali
    - Besarnya organisasi
  - Teknologi
    - Besarnya unit kerja
    - Operasi
    - Bahan
    - Pengetahuan
2. Karakteristik Pekerja
  - Keterkaitan pada organisasi
  - Ketertarikan
  - Kemantapan kerja
  - Kaikatan
3. Prestasi Kerja
  - Motivasi tujuan dan keterbukaan
  - Kemampuan
  - Kejelasan peran
4. Karakteristik Lingkungan
  - Ekstern
    - Kekompakan
    - Kestabilan
    - Ketidakstabilan
  - Intern
    - Orientasi pada karya
    - Pekerja sentries
    - Orientasi pada imbalan hukuman
    - Keamanan versus resiko
    - Keterbukaan versus pertahanan
5. Kebijakan dan Praktek Manajemen
  - Penyusunan tujuan strategis
  - Pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya
  - Penciptaan lingkungan prestasi

- Proses komunikasi
- Kepemimpinan dan pengambilan keputusan
- Inovasi dan adaptasi organisasi

Kemudian, empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:8) peneliti uraikan sebagai berikut :

- a. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa:

- a. Organisasi terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan;
- b. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan;
- c. Kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus menerus. Suatu perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

### **3. Pengukuran Efektifitas**

Tercapainya tingkat efektivitas yang tinggi perlu memperhatikan kriteria-kriteria efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:46) adalah produktivitas, kemampuan berlaba dan kesejahteraan pegawai.

Sementara itu, Azhar Kasim (1993:16) dalam upaya mengukur efektivitas, terdapat 3 (tiga) metode dasar yang dapat dijadikan instrument yaitu :

- a. Model Sistem Rasional, dalam sistem ini menekankan pada produktivitas dan efisiensi.

- b. Model Sistem Alamiah, dalam sistem ini menekankan pada segi moral dan kekompakannya dari anggota organisasi.
- c. Model Sistem terbuka, dalam sistem ini menekankan pada dimensi perolehan sumber daya dan kemampuan mengadaptasi diri terhadap lingkungannya.

Gibson (1997:32) mencoba mengungkapkan kriteria pengukuran efektivitas, meliputi : kriteria efektivitas jangka pendek (produksi, efisiensi, kepuasan) dan kriteria efektivitas jangka panjang (kelangsungan hidup). Dengan mempertimbangan dimensi waktunya, organisasi dapat dikatakan efektif dari segi kriteria produktivitas, kepuasan, adaptasi dan pengembangan.

Gibson (1997:34) menguraikan bahwa kasus mengenai kriteria efektivitas sama halnya dengan menguraikan kejadian yang akan datang, dimana tidak dapat dipastikan secara pasti. Bahwa ukuran produktivitas, efisiensi dan kepuasan telah nyata, lebih mudah diperiksa dan lebih obyektif dalam pengukuran efektifnya suatu organisasi dari pada ukuran mengenai kemampuan menyesuaikan diri dan pengembangan.

Proses pengukuran kriteria efektivitas organisasi dalam kaitannya dengan organisasi biasanya sering menggunakan sasaran produk atau yang dikenal sebagai produktivitas. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil yang nyata maupun fisik (barang/jasa) dengan masukan sebenarnya. Sumber daya masukan (input) terdiri dari faktor-faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah merupakan

sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lainnya tergantung pada kemampuan tenaga manusia memanfaatkannya.

Menurut Gibson (1997:32) produktivitas adalah kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan. Ukuran mengenai produksi meliputi laba, penjualan, bagian pasar, mahasiswa yang lulus, pasien yang sembuh, mengenai dokumen yang diproses pelanggan yang dilayani dan sebagainya.

Sementara menurut Payaman Simanjuntak mendefinisikan produktivitas dalam 3 (tiga) pengertian, yaitu :

- a. Secara filosofis, tanggung jawab dan pandangan hidup untuk meningkatkan mutu kehidupan.
- b. Definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara kepuasan masyarakat dan sumber daya yang digunakan.
- c. Teknik operasional produktivitas mengandung makna jumlah produk-produk yang dihasilkan dengan sumber daya yang tersedia.  
(dalam Zurizal, 1995 : 25)

Produktivitas memiliki 2 (dua) dimensi :

- a. Efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu
- b. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya memandangkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Jadi produktivitas dapat dirumuskan sebagai adanya perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang

digunakan (input) untuk mencapai tujuan organisasi atau kemampuan organisasi untuk memperoleh hasil (output) dari sumber daya yang digunakan sesuai dengan permintaan lingkungan.

## **B. Pembinaan Sektor Informal**

Pembinaan sektor informal merupakan upaya pendidikan yang mengandung unsur pembangkit, ajakan, dorongan, bimbingan, pengarahan, pemberian bantuan dan ujicoba yang dilaksanakan secara sadar, terarah teratur dan bertanggung jawab.

Alisyahbana (2001) mengemukakan pembinaan sektor informal meliputi:

“Memperkenalkan dan membimbing dalam rangka mengembangkan mereka, agar memiliki keperibadian, sikap dan tingkah laku yang seimbang, serasi dan utuh dalam rangka memberikan keterampilan, pengetahuan, teknologi, bantuan modal atau alat-alat produksi sampai dengan kemampuan pengelola pemasaran, sesuai dengan bakat, kecenderungan, atau keinginan serta kemampuan sebagai tambahan bekal, selanjutnya atas prakasa sendiri mau dan mampu meningkatkan produktifitasnya, sehingga dapat duduk sejajar dengan tenaga-tenaga kerja pada sektor formal, dengan kehidupan dan kesejahteraan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pembinaan sektor informal bukanlah semata-mata berarti pengaturan secara berlebih-lebihan sehingga mengurangi ruang gerak dan kreativitas dan dinamika sektor informal yang sudah cukup kreatif dan kompetitif. Kebijakan pembinaan sektor informal ditetapkan secara maksimal namun dalam pelaksanaan kebijakan ataupun pelaksanaan di lapangan diserahkan kepada masing-masing Pemerintah Daerah yang diduduki dan ditunjang

secara terpadu oleh sektor-sektor atau instansi-instansi ataupun lembaga-lembaga swasta daerah.

Sementara itu, Thoha mengungkapkan pembinaan adalah suatu tindakan proses (1997:7) Hidayat, mengungkapkan pendapatnya bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar dan terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, stimulus dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini pembinaan dikaitkan dengan sektor informal.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pembinaan di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu rencana usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk membimbing, mengarahkan dan mengatur atau kelompok. Pembinaan dalam konteks penelitian ini adalah pembinaan Pedagang Kaki Lima yang berjualan di Pasar Bambu Kuning dalam rangka penataan pasar dilakukan dengan cara penyuluhan dan inspeksi. Pembinaan dengan melihat dan mengimbau secara langsung ke lapangan agar tercipta kondisi pasar yang tertib dan teratur.

Proses pembinaan itu terlihat adanya usaha perbaikan dan pembaharuan menuju peningkatan kehidupan, sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran dari objek yang dibina. Pembinaan ini berusaha mencari nilai-nilai yang lebih tinggi dari kondisi yang sekarang. Suatu pembina dapat dikatakan gagal atau tidak berhasil apabila kondisi yang kemudian adalah lebih buruk dari kondisi sekarang.

### **C. Metode Pembinaan**

Pelaksanaan pembinaan terhadap pedagang kaki lima dalam penataan pasar merupakan usaha yang dilakukan secara terencana. Membimbing mengarahkan dan mengatur para pedagang kaki lima yang berjualan di pasar Bambu Kuning sebagai suatu proses pengaturan dan penyusunan tempat orang-orang yang berjual beli agar tercipta kondisi pasar yang tertib dan teratur serta meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pedagang terhadap pelaksanaan peraturan daerah yang berlaku serta kebijakan teknis yang dilaksanakan oleh Dinas Pengelolaan Pasar dan perpasaran.

Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Pengelolaan Pasar terhadap pedagang kaki lima di Pasar Bambu Kuning menggunakan metode penyuluhan dan inspeksi. Metode Penyuluhan terhadap pedagang kaki lima dilaksanakan dengan cara mengundang mereka. Metode Penyuluhan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan pedagang serta sosialisasi mengenai retribusi, kebersihan dan peraturan-peraturan lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Metode Inspeksi dilaksanakan dengan cara melihat langsung kelapangan dan menghimbau secara langsung kepada para pedagang mengenai penataan dagangan, kebersihan dan keapikan pasar agar tercipta kondisi pasar yang tertib dan teratur.

## **D. Penyuluhan**

### **1. Pengertian Penyuluhan**

Kegiatan penyuluhan pada umumnya dilakukan oleh manusia yang menempati atau menduduki suatu posisi didalam lembaga kemasyarakatan maupun lembaga pemerintah. Bila ditinjau dari sudut etimologi, penyuluhan berasal dari kata suluh yang mempunyai arti menerangi, sedangkan penyuluhan berarti orang yang memberikan penerangan. Jadi berdasarkan arti tersebut, dapat dinyatakan bahwa penyuluhan adalah suatu kegiatan yang memberikan keterangan-keterangan, penjelasan-penjelasan dan penerangan-penerangan kepada masyarakat mengenai sesuatu agar masyarakat merubah tingkah laku untuk mengerti dan memahami mengenai sesuatu tersebut, sehingga pengetahuan masyarakat meningkat.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Anwar yang dikutip oleh Slamet (1985:15) penyuluhan adalah suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui perubahan tingkah lakunya.

Sementara itu Assegaf (1987:51) mendefinisikan penyuluhan merupakan suatu bentuk pendidikan informal untuk mendidik masyarakat agar menjadi tahu dan dapat menyelesaikan masalahnya secara sendiri.

Natawidjaja yang dikutip oleh Sukardi (1995:5) mendefinisikan penyuluhan sebagai berikut :

“Penyuluhan dapat diartikan sebagai hubungan timbal balik antar dua orang individu, dimana yang seorang (penyuluh) berusaha membantu yang lain (klien) untuk mencapai pengertian tentang dirinya sendiri dalam hubungan dengan masalah-masalah yang dihadapinya pada waktu yang akan datang”.

Definisi yang diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penyuluhan adalah upaya bantuan untuk menunjang pelaksanaan bimbingan yang dilakukan dengan hubungan timbal balik dalam suatu pendidikan non-formal yang bertujuan mengubah perilaku (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) sasaran agar mereka mampu dan mau melakukan sesuatu yang diusulkan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

Sebagai pendidikan sosial menurut Effendi (1996:145), penyuluhan harus dilaksanakan dengan memperhatikan beberapa akan dicapai beberapa ciri-ciri pokok di bawah ini :

- a. Tujuan harus jelas, arah yang akan dicapai atau dikehendaki disesuaikan dengan kebutuhan sasaran;
- b. Harus menarik, baik pelaksanaannya maupun manfaat atau hasil akhir yang dicapai;
- c. Harus terpadu antara program penyuluhan dengan pembangunan masyarakat.

Penyuluhan harus dilaksanakan secara khusus dan penyuluhan tidak boleh menyamakan yang berbeda dan cara yang berbeda. Agar upaya

penyelesaian masalah yang melalui penyuluhan ini dapat berjalan maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Penyuluhan juga sebaiknya adalah orang yang sudah ahli dan paham dengan permasalahan yang akan dibahas. Keahlian ini mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan pandangan yang hendaknya disertai oleh kematangan pribadi dan kemauan kuat untuk melakukan usaha penyuluhan.

## 2. Prinsip Penyuluhan

Menurut Slamet (1985:162) yang mengutip pendapat Anwar, mengemukakan ada 3 (tiga) prinsip utama dalam kegiatan penyuluhan yaitu :

- a. Penyuluhan adalah kegiatan Pendidikan. Dalam penyuluhan agar dipertimbangkan :
  - 1) Sikap pendidikan Penyuluhan informal dan non formal;
  - 2) Penyuluhan bersikap demokrasi dan sukarela tanpa paksaan;
  - 3) Kurikulum tidak disusun secara mantap atau mengingat, tetapi disusun atas dasar kepentingan dan kebutuhan sasaran;
  - 4) Metode demokrasi.
- b. Penyuluhan berdasar tepat guna  
Penyuluhan berdasar kegunaan artinya bahwa penyuluhan harus segera dapat berguna bagi sasaran. Pedoman-pedoman dalam melaksanakan penyuluhan meliputi sebagai berikut :
  - 1) Penyuluhan diselenggarakan menurut keadaan-keadaan yang nyata;
  - 2) Penyusunan rencana kerja perlu dilaksanakan bersama antara penyuluhan dengan penduduk setempat;
  - 3) Penyuluhan ditujukan kepada pendidikan dan kebutuhan bersama;
  - 4) Penyuluhan harus disesuaikan dengan perubahan yang diinginkan pada masyarakat;
  - 5) Penilaian hasil penyuluhan kepada kemajuan-kemajuan (perubahan) perilaku sasaran dan perubahan social ekonomi masyarakat.

- c. Penyuluhan bersifat langsung artinya bahwa penyuluhan ditujukan langsung kepada pribadi-pribadi maupun kepada masyarakat.

Prinsip penyuluhan yang diuraikan di atas, dapat dinyatakan bahwa di dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan tersebut terdapat 3 (tiga) prinsip yang mendukung kegiatan penyuluhan antara lain prinsip mendidik berguna dan bersifat langsung.

### **3. Fungsi Penyuluhan**

Ditinjau dari segi sifatnya, penyuluhan mempunyai lima fungsi sebagai berikut :

- a. Fungsi *Preventif* (pencegahan), artinya merupakan usaha pencegahan terhadap timbulnya masalah;
- b. Fungsi Penyaluran, artinya dengan adanya penyuluhan ini diharapkan klien dapat menyalurkan permasalahan yang dihadapi;
- c. Fungsi Penyesuaian, artinya penyuluhan berupaya membantu terciptanya penyesuaian antara klien dengan lingkungan atau sistem baru;
- d. Fungsi perbaikan, penyuluhan juga berfungsi untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kesalahan atas masalah yang terjadi setelah adanya proses bimbingan klien;
- e. Fungsi Pengembangan, fungsi ini berarti bahwa penyuluhan yang diberikan dapat membantu klien untuk mengembangkan dirinya secara terarah dan mantap.

#### 4. Penyusunan Program Penyuluhan

Sebelum program penyuluhan dilaksanakan langkah pertama yang harus dilakukan adalah menganalisa atau mengkaji informasi melalui studi kelayakan. Menurut Ketut (1995:9) studi kelayakan adalah :

“Seperangkat kegiatan dalam mengumpulkan informasi tentang hal-hal yang dibutuhkan untuk mempertimbangkan perlu tidaknya dilaksanakan program penyuluhan tersebut yang mempertimbangkan beberapa aspek antara lain sasaran, sarana dan prasarana, pengendalian pelaksanaan program, pembiayaan secara keseluruhan yang dapat menunjang pelaksana program dan hal-hal yang dapat digali. Dari hasil mengkaji aspek-aspek tersebut, beberapa kemungkinan yang akan diambil sebagai kesimpulan bahwa program tersebut sangat layak untuk dilaksanakan, layak dilaksanakan, kurang layak dilaksanakan, dan tidak layak dilaksanakan.”

Setelah melalui tahap studi kelayakan maka dalam tahap penyusunan program menurut Ketut (1995:28-32) hendaknya perlu diperhatikan beberapa pertimbangan, diantaranya :

- a. Merumuskan masalah yang dihadapi, baik oleh sasaran, panitia penyelenggara maupun penyuluhan;
- b. Merumuskan tujuan, yaitu menetapkan target yang dicapai;
- c. Inventarisasi fasilitas yang ada yaitu meliputi fasilitas fisik seperti tempat dan alat-alat dan fasilitas teknis;
- d. Pengorganisasian agar dapat mencapai tujuan yang optimal maka dalam pelaksanaan program ini perlu adanya organisasi kepanitian yang mengatur cara kerja prosedur kerja dan pola kerja atau mekanisme kegiatan yang akan dilaksanakan;
- e. Penyediaan anggaran biaya yang diperlukan untuk kelancaraan program penyuluhan perlu disediakan anggaran biaya yang memadai, misalnya untuk pos-pos pembiayaan personal.

## 5. Tujuan Penyuluhan

Tujuan Penyuluhan menurut Elastrianly (2000:18) yaitu mengubah sikap mental manusia atau masyarakat secara terperinci, tujuan diadakan kegiatan penyuluhan adalah :

- a. Meningkatkan pengetahuan masyarakat
- b. Meningkatkan keterampilan masyarakat
- c. Perubahan sikap mental masyarakat
- d. Penerapan dari hasil kegiatan penyuluhan oleh masyarakat
- e. Perubahan sosial

## 6. Kriteria Penilaian Keberhasilan Program Penyuluhan

Menurut Ketut (1995:3) kriteria penilaian keberhasilan program penyuluhan dapat didasarkan pada :

- a. Ketetapan tujuan dengan program yang memang dibutuhkan oleh sasaran yang bersangkutan
- b. Kelengkapan isi tiap jenis program, yaitu :
  - 1) Materi yang terperinci
  - 2) Pendekatan atau metode yang digunakan
  - 3) Waktu
  - 4) *Audience* (peserta)

Berdasarkan pendapat Ketut mengenai program penyuluhan, dapat disimpulkan bahwa program penyuluhan yang baik meliputi :

- a. Ketetapan tujuan program penyuluhan

- b. Pendekatan/metode yang digunakan
- c. materi yang disuluhkan
- d. *Audience* (peserta)

## E. Inspeksi

Kegiatan inspeksi merupakan Pakih (1982:12) diartikan sebagai suatu pemeriksaan sampai dimana peraturan-peraturan dan instruksi-insrtuksi yang diberikan dilaksanakan. Menurut Barthos dalam kamus bahasa Indonesia (1997:382), kata inspeksi diartikan sebagai pemeriksaan dengan seksama. Jadi inspeksi merupakan suatu kegiatan pemeriksaan dengan seksama secara langsung mengenai pelaksanaan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Fungsi-fungsi Inspeksi menurut Pakih (1982;12) meliputi :

- a. Memeriksa (*inspecting*) yaitu mengawasi dalam arti memeriksa, meneliti apakah sesuatu dlaksanakan menurut instruksi/peraturan yang telah diberikan;
- b. Membetulkan (*correcting*) yaitu hl-hal yang tidak sesuai dengan peraturan perlu dikoreksi, dibetulkan biasanya dengan petunjuk perintah yang lebih jelas, dengan teguran atau dengan teguran atau dengan contoh;
- c. Memberi contoh (*demonstration*) yaitu jika diperlukan pelaksanaan inspeksi memberi contoh dalam rangka perbaikan kesalahan-kesalahan;
- d. Mengarahkan yaitu mengarahkan dan membimbing dalam rangka perbaikan yang sesuai dengan peraturan-peraturan.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa inspeksi merupakan kegiatan pengawasan langsung ke Lapangan yang dilaksanakan oleh Petugas yang berwenang. Kegiatan inspeksi dalam penelitian ini merupakan salah atu

kegiatan pembinaan terhadap pedagang kaki lima dengan cara pemeriksaan secara langsung ke lapangan yang dilakukan oleh aparat yang berwenang dengan melihat dan mengimbau para pedagang kaki lima mengenai pendataan dagang, kebersihan dan kerapihan pada dasar agar tercipta kondisi pasar yang tertip dan teratur.

#### **F. Pedagang Kaki Lima**

Pedagang kaki lima merupakan gambaran yang sering kita lihat dalam kehidupan sehari-hari seperti orang yang menggelar barang dagangannya dipinggir jalan, teras-teras bangunan pertokoan dan halaman atau lapangan sebuah pasar ini identik dengan pedagang kaki lima. Perkembangan yang cukup pesat melahirkan kondisi dimana pedagang kaki lima dianggap sebagai pengganggu, perusak keindahan, ketertiban dan kenyamanan kota. Pedagang kaki lima biasanya memperdagangkan kebutuhan sehari-hari dengan harga murah dan terjangkau oleh masyarakat ekonomi menengah ke bawah, seperti pakaian, makanan, buah-buahan, alat-alat rumah tangga, asesoris dan sebagainya.

Pedagang kaki lima dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi pedagang amparan, pedagang los amparan, pedagang kios, pedagang gerobak dorong, pedagang kendaraan dan pedagang santapan yang beraktivitas Pasar Bambu Kuning.

## **G. Penataan Pasar**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (1997:1014) kata tata berarti aturan, kaidah proses, cara, perbuatan menata, pengaturan, penyusunan. Pasar merupakan suatu tempat yang berfungsi sebagai tempat penjualan barang-barang kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian penataan pasar dapat diartikan sebagai suatu proses pengaturan dan penyusunan tempat orang-orang yang berjual beli agar tercipta kondisi yang tertib dan teratur.

Pengertian pasar menurut Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1995 tentang Retribusi Pasar tanpa atau dengan bangunan-bangunan dalam batas-batas tertentu dan dipergunakan para penjual dan pembeli sebagai tempat berjual beli atau melakukan pekerjaan jasa secara langsung atau tidak langsung dalam suatu system pengelolaan baik oleh pemerintah daerah maupun pihak ketiga atau kerjasama antara keduanya.

## **H. Kerangka Pikir**

Pembinaan terhadap pedagang kaki lima dalam rangka penataan pasar merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam membimbing mengarahkan dan mengatur pedagang kaki lima yang berjualan di Pasar Bambu Kuning agar tercapai kondisi yang tertib dan teratur. Pembinaan ini bertujuan untuk menjadikan pedagang kaki lima sebagai unit usaha kecil yang diarahkan dapat ikut serta ambil secara aktif, berdisiplin, tertib dan bertanggung jawab dalam rangka pembangunan perekonomian dan membantu meningkatkan usaha kaki lima.

Pembinaan terhadap pedagang kaki lima ini dilaksanakan karena terjadinya kesemerautan Pasar Bambu Kuning yang disebabkan adanya pertumbuhan pedagang kaki lima yang cukup pesat yang berjualan dengan posisi yang tidak beraturan, sehingga menyebabkan kemacetan lalu lintas dan tergantung aktivitas lain. Metode pembinaan yang digunakan oleh Dinas Pengelolaan Pasar selaku instansi yang berwenang melaksanakan Pembinaan terhadap pedagang kaki lima berdasarkan Surat Perintah Tugas (SPT) Kepala Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bandar Lampung Nomor 800/12/10.3/2009 yaitu dilaksanakan melalui metode penyuluhan dan inspeksi.

Pembinaan Pedagang kaki lima dilaksanakan melalui penyuluhan terhadap pedagang kaki lima dengan mengundang pedagang untuk menghadiri pertemuan yang diselenggarakan oleh Dinas Pengelolaan Pasar. Metode Penyuluhan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan serta sosialisasi mengenai retribusi, kebersihan dan peraturan-peraturan lain yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Pembinaan melalui inspeksi dilaksanakan dengan cara melihat langsung kelapangan dan menghimbau secara langsung kepada para pedagang mengenai penatan dagangan, kebersihan dan keapikan pasar agar terciptanya kondisi pasar yang tertib dan teratur.

Pembinaan ini dalam melaksanakan terdapat hal-hal yang menjadi hambatan dapat dilihat dari lingkungan internal yang merupakan kelemahan dan lingkungan eksternal yang merupakan tantangan. Lingkungan internal berasal dari Dinas Pengelolaan Pasar dan merupakan instansi yang berwenang untuk

melaksanakan pembinaan terhadap pedagang kaki lima dilihat dari aspek keuangan, sedangkan dari lingkungan eksternal berasal dari pedagang kaki lima yang telah berjualan di pasar Bambu Kuning dan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pembinaan terhadap pedagang kaki lima.

Hasil dari pembinaan ini diharapkan mampu mengendalikan lokasi aktivitas dan jumlah pedagang kaki lima serta adanya keapikan penataan dalam usaha kaki lima sehingga dapat tercipta kondisi pasar yang tertib dan teratur yang berimplikasi kepada ketertiban, keindahan dan kenyamanan Kota Bandar Lampung penulis berusaha menggambarkan ke dalam kerangka pikir ini ke dalam bagan yang sederhana :



**Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir**