

## ANALISIS DAMPAK NEGATIF YANG DITIMBULKAN PEDAGANG KAKI LIMA TERHADAP PENGEMBANGAN TATA RUANG KOTA TIMIKA KABUPATEN MIMIKA

Habel Taime

*Htaime.stiejb@gmail.com*

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the negative impact caused by street vendors on the spatial planning of the city of Timika, Mimika Regency. The method used is a descriptive method with a qualitative approach. The results of the analysis show that the violations in question are violations of road order as many as 1,759 cases and violations of green lane order as many as 141 cases. The number of cases of this violation is only counted as street vendors who live on the edge of arterial roads and green belt areas, not including street vendors who move around, and who practice on certain days or at certain hours. When viewed from the hours of operation, there are still a lot of street vendors who carry out special activities at night such as night stalls which generally occupy locations right on the edge of the highway. They operate only at night and sometimes always move from place to place. This condition shows that the presence of street vendors in the city of Timika, both permanent and moving places, also has a negative influence on the spatial development of Timika, Mimika Regency. The results of this study prove that the research hypothesis can be accepted, namely the presence of street vendors has a negative influence on the spatial development of Timika City, Mimika Regency.*

**Keywords:** *Street Vendors, Urban Spatial Planning*

### PENDAHULUAN

Kehadiran pedagang kaki lima merupakan suatu permasalahan yang serba dilematis, dimana pada satu sisi merupakan katup pengaman untuk mengatasi pengangguran secara keseluruhan, namun pada sisi yang lain fenomena pertumbuhan pedagang kaki lima mengakibatkan terganggunya aspek ketertiban umum yang

menjadi prasyarat kondisi ideal suatu kota. Upaya penciptaan situasi dan kondisi tertib kota ini sendiri telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini Peraturan Tata Ruang Kota, yang secara otomatis mengikat penduduk kota untuk mentaati, sekaligus memberikan konsekwensi bagi para pejabat kota untuk melaksanakan

ketentuan-ketentuan yang ada dalam proses implementasinya.

Kondisi kota dan desa yang ada di Kabupaten Mimika sesungguhnya memiliki perbedaan yang mudah untuk diketahui. Dalam kehidupan sehari-hari kota Timika selalu tampak sibuk, dan pada umumnya juga berfungsi sebagai pusat pendidikan, pusat kegiatan ekonomi, pusat pemerintahan dan sebagainya. Kota Timika tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan manusialah yang mengembangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sehari-hari, kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomi, politik dan kultural.

Salah satu sektor informal yang dominan di daerah perkotaan adalah pedagang atau pedagang pinggir jalan yang merupakan kegiatan ekonomi skala kecil yang menghasilkan dan atau mendistribusikan barang dan jasa. Kebanyakan barang-barang yang dijual oleh pedagang kaki lima adalah barang-barang kebutuhan pokok setiap hari seperti sembako, makanan ringan, minuman dan lain-lain.

Pedagang kaki lima ini tumbuh tanpa terencana dan memiliki keragaman dalam bentuk maupun jasa pelayanannya. Ada yang menetap pada suatu tempat tertentu dan ada pula yang berpindah-pindah, dan ada yang praktek pada hari-hari tertentu ataupun jam-jam tertentu pula. Perkembangan pedagang kaki lima di kota Timika tidak pernah hentinya seiring dengan pertumbuhan penduduk. Hal ini

membawa akibat yang positif dan negatif. Positifnya perdagangan kaki lima dapat berfungsi sebagai alternatif dalam mengurangi jumlah pengangguran serta dapat melayani kebutuhan masyarakat khususnya bagi golongan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Dampak negatifnya dapat menimbulkan masalah dalam pengembangan tata ruang kota seperti mengganggu ketertiban umum dan timbulnya kesan penyimpangan terhadap peraturan akibat sulitnya mengendalikan perkembangan sektor informal ini.

Sehubungan dengan masalah ini maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian untuk mengetahui dampak negatif yang ditimbulkan oleh pedagang kaki lima terhadap tata ruang kota Timika Kabupaten Mimika."

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keselamatan**

Keselamatan amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Banyak kasus kecelakaan di tempat kerja yang terjadi di berbagai negara yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja menghebohkan dan menyentak dunia adalah tragedi Bhopal. Ketika pabrik kimia Union Carbide yang berlokasi di

negara bagian India itu meledak, tak terhitung jumlah manusia yang menjadi korban baik yang berada di lingkungan kerja pabarik maupun masyarakat disekitarnya.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar. Jadi kecelakaan kerja dan penyakit ditempat kerja bukan sesuatu yang sepele, karena akan menggerogoti efisiensi perusahaan, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Bertolak dari sini dapatlah dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, program pelaksanaan k3 dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkret dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, k3 tersebut dapat terwujudkan. Mesti dihilangkan persepsi bahwa k3 adalah pemborosan dan tak ada relevansinya dengan laba.

Pemerintahan sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan, ini dapat dilihat dari produk perundang-undang yang dikeluarkan seperti Undang-undang No. 33 Tahun 1947 yang berlaku sejak 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan No. 2 Tahun 1948 kemudian Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam setiap GBHN

masalah keselamatan dan kesehatan kerja juga mendapat perhatian para anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR).

Pengertian keselamatan menurut I Komang Ardana (2011 : 208) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis.

1. Secara filosofis k3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera.
2. Secara teknis k3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber peroduksi dapat digunakan secara aman dan ifisien.

Menurut Ni Wayan Mujianti (2011 : 208) K3 bertujuan antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan;
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
3. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Menurut Ni Wayan Mujianti (2011 : 208) Penyebab kecelakaan

dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok.

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari:
  - a. Mesin, perakitan, pesawat, bahan dan lain-lain.
  - b. Lingkungan
  - c. Proses
  - d. Sifat pekerjaan
  - e. Cara kerja
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena:
  - a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksana
  - b. Cacat tubuh yang tidak kentara
  - c. Kelelahan dan kelesuan
  - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

Menurut I Komang Ardana (2011 : 208) Paling tidak ada 4 (empat) manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan k3 dalam perusahaan.

1. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan k3, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.
2. Meningkatkan efisiensi/produktivitas perusahaan. Karena dengan melaksanakan k3 memungkinkan semakin berkurang kecelakaan kerja sehingga akan dapat

meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.

3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ini diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga bisa dilakukan sehingga ceritanya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam biaya produksi perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tersirat pengertian K3 yaitu:

1. Secara filosofi didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani apapun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga pada khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila; dan
2. Secara keilmuan K3 didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi dan pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Dalam perkembangan serta peningkatan teknik, teknologi di

industrialisasi di negara kita dewasa ini dan untuk selanjutnya, dibutuhkan peningkatan efisien, efektivitas, dan produktivitas. Salah satu cara untuk peningkatan efisien, efektivitas, dan produktivitas tersebut khususnya di perusahaan yang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam skala nasional dapat diperoleh dengan mengendalikan semua bentuk kerugian yang timbul di perusahaan terutama kerugian-kerugian akibat terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Atas dasar hal tersebut diperlukan langkah pengendalian, pencegahan dan penanggulangan terhadap kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, pencemaran yaitu sebagai berikut:

a. Perbuatan berbahaya

Hal ini sangat terkait dengan cara kerja dan sifat pekerjaan, adapun perbuatan bahaya ini disebabkan hal berikut:

- Pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya;
- Keadaan fisik dan mental yang belum siap untuk tugas-tugasnya;
- Tingkah laku dan kebiasaan ceroboh, semberono, terlalu berani tanpa mengindahkan petunjuk, instruksi lain-lain;
- Kurang perhatian dan pengawasan manajemen.

b. Kondisi berbahaya meliputi keadaan sebagai berikut:

- Keadaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, alat-alat

kerja serta peralatan lainnya, bahan-bahan

- Langkah
- Sifat pekerjaan
- Cara kerja
- Proses produksi.

c. Kelemahan sistem manajemen

Faktor ini berkaitan dengan kurang adanya kesadaran dan pengetahuan dari puncak pimpinan terhadap peran penelitian K3 meliputi hal berikut:

- Sifat manajemen yang tidak memperhatikan K3 di tempat kerja;
- Organisasi yang buruk dan tidak adanya pembagian tanggung jawab dan pelimpahan wewenang bidag K3 secara jelas;
- Sistem dan prosedur kerja yang lunak atau penerapannya tidak tegas;
- Tidak adanya standar atau kode K3 yang dapat diandalkan;
- Prosedur pencatatan dan pelaporan kecelakaan atau kejadian yang kurang baik.

Kelemahan sistem manajemen ini mempunyai peran yang sangat besar sebagai penyebab kecelakaan, karena sistem manajemenlah yang mengatur kegiatan unsur produksi yang lain. Sehingga sering dikatakan bahwa kecelakaan merupakan manifestasi dan adanya kesalahan manajemen dalam sistem manajemen yang menjadi penyebab timbulnya masalah dalam proses produksi.

Masalah keselamatan kerja akhir-akhir ini terus berkembang sering dengan kemajuan pusat sains dan teknologi dalam bidang industri. Kemajuan tersebut telah mengakibatkan munculnya berbagai personal dan dampak industri yang semakin kompleks dan telah mengundang perhatian banyak orang. Hal ini terbukti dari banyaknya tekanan yang datang dari masyarakat secara luas terhadap pengelolaan dan kehadiran industri di tengah-tengah kehidupan mereka. Munculnya persaingan yang ketat antar industri, sering dikaitkan dengan berbagai isu K3 yang dapat digunakan sebagai alat dalam memasuki pasar dunia.

Keadaan tersebut di atas telah merubah pandangan masyarakatnya, masyarakat industri terhadap pentingnya penerapan K3 secara sungguh-sungguh dalam kegiatannya. Akan tetapi pada kenyataannya memberikan pengertian tentang K3 tidaklah mudah apabila ditinjau luasnya ruang lingkup yang harus di tangani dan ragamnya persoalan yang ada serta dampak terkait yang dapat menimbulkan kecelakaan akibat dari suatu kejadian.

Besarnya kemungkinan terjadinya kecelakaan dan akibat atau tingkat keparahan yang ditimbulkan adalah merupakan suatu risiko dari suatu bahaya dalam melangsungkan suatu kegiatan industri atau perusahaan. Di dalam kegiatan industri atau perusahaan tujuan dari pembangunan industri dapat

diaktakan untuk mendapatkan perolehan keuntungan sebesar-besarnya melalui pembiayaan sekecil-kecilnya sehingga terjadinya risiko dalam industri sudah barang tentu akan mengurangi nilai perolehan, karena risiko pada prinsipnya merupakan kerugian yang nilai dinyatakan dalam bentuk nilai uang atau biaya.

Oleh karena itu didalam upaya K3 sering dikatakan bahwa pencegahan K3 diperlukan usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang pada hakekatnya merupakan tanggung jawab dan kepentingan bersama baik pengusaha, tenaga kerja maupun pemerintah.

Keberhasilan pencapaian tujuan K3 khususnya dalam organisasi industri sangat bergantung pada pandangan dan dukungan manajemen terdapat pelaksanaan K3. Ungkapan ini didasarkan pada kenyataan bahwa masih banyaknya para manajer yang berpandangan bahwa pelaksanaan K3 di perusahaan akan mengurangi perolehan keuntungan perusahaan dan merupakan biaya. Pandangan ini sama sekali tidak dapat dibenarkan, karena pada hakekatnya pelaksanaan K3 justru akan melipatgandakan keuntungan melalui pencegahan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian dan meningkatkan produktivitas. Bahkan tidaklah berlebihan kiranya apabila suatu industri yang memiliki risiko tinggi berpandangan bahwa pelaksanaan K3 merupakan

tanggung jawab seluruh karyawan dan tidak semata-mata tanggung jawab suatu bagian atau pimpinan perusahaan. Hal ini dimungkinkan mengingat adanya pernyataan manajemen yang mengidentikan masalah K3 dengan produk yang dihasilkan.

Oleh karena itu, segala perlakuan terhadap produk tidak dapat dibedakan dengan perlakuan terhadap K3, dengan demikian maka manajemen K3 yang merupakan bagian dari proses manajemen secara keseluruhan mempunyai peranan penting didalam pencapaian tujuan organisasi dan melalui pengendalian rugi organisasi atau perusahaan mempunyai sarana mencegah, mengurangi, dan menanggulangi setiap bentuk kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian-kerugian yang tidak dikehendaki.

Atas dasar hal tersebut di atas maka manajemen K3 dapat diberikan batas sebagai berikut:

1. Merupakan bagian dari manajemen secara umum atau khusus.
2. Pencapaian prinsip dan teknik manajemen dalam usaha mendukung dalam keberhasilan pencapaian tujuan keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya dan tujuan/sasaran K3 di perusahaan sebagai bagian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Demikian pula dengan halnya unsur manajemen K3 yang merupakan masukan dari manajemen K3 di dalam upaya mengendalikan rugi organisasi

secara keselamatan. Unsur-unsur manajemen K3 yang terdiri dari manusia material atau bahan-bahan, mesin dan peralatan, dana dan metode secara garis besar telah disinggung di atas sesuai dengan prinsip pemecahan kecelakaan yang dianut maka unsur-unsur manajemen dapat berupa sumber bahaya apabila tidak memenuhi persyaratan yang diterapkan.

Berdasarkan konsep sebab kecelakaan yang terdiri dari tiga penyebab maka unsur-unsur manajemen dapat dikelompokkan ke dalam unsur sebab tersebut, (manusia, bahan dan peralatan serta sistem manajemen) oleh karenanya di dalam pencegahan secara baik menurut I Wayan Mudiarta Utama (2011 : 214) diperlukan syarat sebagai berikut:

- Manusia atau tenaga kerja harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup di dalam melaksanakan pekerjaan serta jumlah tenaga kerja yang menangani pekerjaan harus cepat;
- Bahan-bahan dan peralatan/mesin yang digunakan harus sesuai dengan unsur yang diterapkan demikian pula harus dilengkapi dengan alat-alat pengaman yang memadai selama penanganannya;
- Dana harus cukup dalam menunjang segala aktivitas manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi;
- Metode yang digunakan harus sesuai dengan tujuan upaya K3 dan dukungan oleh seluruh

unsure manajemen dan merupakan metode yang terbaik.

Selain unsur-unsur tersebut di atas, terdapat unsur-unsur lain yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem manajemen seperti tersedianya semua gedung dan kelengkapannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, masyarakat peraturan perundangan dan waktu yang cukup didalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Sejarah Peraturan K3 menurut Soekodjo Notoatmodjo (2009 : 153) sebagai berikut :

#### 1. Masa Purbakala

Sejarah keselamatan kerja dan kecelakaan kerja pada umumnya sama tuanya dengan kehidupan manusia. Masalah keselamatan kerja dan kecelakaan kerja dikenal mulai sejak manusia bekerja. Sejak zaman purba, manusia dalam bekerja telah mengenal kecelakaan, dan dari pengalamannya kemudian berkembang pengetahuan tentang bagaimana agar kecelakaan tidak menimpa terhadap dirinya atau tidak terulang kembali.

Kemudian masalah-masalah keselamatan kerja meluas ke Yunani, Romawi dan lain-lain, namun masih belum merupakan suatu usaha yang terarah dan terorganisir.

#### 2. Masa Modern

Perubahan besar dalam bentuk maupun jenis

kecelakaan industry dimulai setelah berhasilnya renovasi industry pada abad 18. Setelah pemakaian tenaga uap dan tenaga listrik dalam proses mekanisasi dan elektrifikasi di kalangan industry, muncul bentuk-bentuk kecelakaan yang lain. Dengan penggantian batu bara oleh minyak dan saat ini mulai mengarah ke tenaga nuklir maka muncul sumber-sumber bahaya baru dan mengakibatkan bentuk kecelakaan telah berubah.

Tujuan penggunaan teknologi maju disamping untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, juga dimaksudkan untuk mengurangi tingkat resiko kecelakaan dengan menciptakan peralatan produksi yang tidak banyak mengandung bahaya kecelakaan.

Dari sejarah perkembangan gerakan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut diatas, tercermin pula proses perkembangan pola pikir manusia di dalam pemikiran dan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan teknologi.

Usaha penanganan masalah keselamatan kerja di Indonesia dimulai pada tahun 1847, sejalan dengan dipakainya mesin-mesin untuk keperluan industry oleh Pemerintah Hindia Belanda. Penanganan keselamatan kerja pada waktu itu pada dasarnya

bukan untuk pengawasan terhadap pemakaian pesawat-pesawat uap. Pelaksanaan terhadap pengawasannya pada waktu itu diserahkan kepada instansi Dienst Van het Stoomwezen. Dengan berdirinya Dinas Stoomwezen maka untuk pertama kalinya di Indonesia pemerintah secara nyata mengadakan usaha perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan.

Sesudah Perang Dunia I proses mekanisasi dan elektrifikasi di perusahaan industry berjalan lebih pesat. Mesin-mesin diesel dan listrik memegang peranan di Pabrik-Pabrik, Jumlah kecelakaan meningkat sehingga pengawasan terhadap pabrik-pabrik dan bengkel-bengkel ditingkatkan. Pada tahun 1925 nama Dienst Van het Stoomwezen diganti nama yang lebih sesuai yaitu Dienst Van het Veiligheidstoezicht, disingkat VT atau Pengawasan Keselamatan Kerja.

### **Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah agar karyawan di sebuah perusahaan mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Untuk itu, maka diperlukan kondisi kerja yang kondusif terwujudnya derajat kesehatan kerja, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2011 : 153) diantara lain mencakup : Beban kerja, beban akibat dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

#### **a. Beban Kerja**

Setiap pekerjaan apapun, memerlukan 2 hal penting yakni, pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau “otak” dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan fisik atau “otot”. Kedua hal ini, baik otak maupun otot ini, dalam diri seseorang mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Seseorang, siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan. Oleh sebab itu kesehatan dan keselamatan kerja berusaha agar para pekerja atau karyawan dimanapun juga, baik karyawan yang lebih banyak menggunakan kemampuan otaknya, atau ototnya membuat perencanaan pelayanan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya sehingga mencegah terjadinya gangguan-gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi para pekerja atau karyawannya.

#### **b. Beban Tambahan**

Di samping beban kerja seperti disebutkan di atas, karyawan di institusi manapun masih

menanggung beban tambahan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari. Yang dimaksud beban tambahan bagi setiap tenaga kerja adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain:

- 1) Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruang kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
- 2) Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya.
- 3) Faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya.

4) Faktor fisiologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau computer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, dan sebagainya.

5) Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya “klik-klik” atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak menjadi beban tambahan bagi karyawan, maka seorang Manajer HRD atau personalia, seyogyanya membuat “skema” untuk terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan.

#### c. Kemampuan Kerja

Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda satu dengan yang lain. Meskipun tugas atau pekerjaannya sama, dikerjakan oleh karyawan yang tingkat pendidikan yang sama, tetapi hasilnya berbeda. Hasil pekerjaan karyawan yang satu lebih baik dari pada karyawan yang lain, meskipun kesulitan pekerjaan sama, dan tingkat pendidikan nya juga sama. Perbedaan hasil pekerjaan tersebut disebabkan karena perbedaan kemampuan yang

dimiliki oleh karyawan tersebut. Kemampuan seseorang menjalankan tugasnya, pada umumnya sejajar dengan prestasinya.

Kemampuan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tingkat pendidikan, seperti pada contoh diatas. Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan seseorang antara lain: kesehatan, status gizi, genetik, motivasi, latar belakan sosial, dan lingkungan. Oleh sebab itu apabila akan meningkatkan kemampuan karyawan harus dengan hati-hati. Tidak semua kemampuan harus ditingkatkan melalui pelatihan. Orang tidak mampu menjalankan tugasnya, bukan karena tidak terampil atau tidak merasa “dapat” melakukannya, tetapi karena mungkin tidak merasa “fit” atau bugar, atau karena kurang asupan makanan bergizi, atau karena tidak mempunyai motivasi untuk kerja, atau karena faktor yang lain.

Oleh sebab itu, sebelum melakukan program pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan, terlebih dahulu harus dilakukan studi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut. Mungkin solusinya bukan pelatihan, tetapi upaya yang lain, misalnya pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Skema Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, masalah-masalah kesehatan dan kecelakaan kerja, dan faktor-faktor atau diterminan

yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Mengingat pentingnya masalah K3 disuatu institusi atau organisasi, dan bagaimana dampak K3 tersebut terhadap kinerja dan produktivitas kerja, maka Manajer HRD atau Personalia di suatu institusi seyogyanya menyusun “skema” pelayanan bagi kesehatan dan kecelakaan akibat kerja ini. Skema pelayan kesehatan dan kecelakaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni program sebelum terjadinya kasus gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja atau pencegahan (preventif) dan peningkatan (promotif). Program yang kedua adalah pelayanan setelah terjadinya kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, atau program pelayanan kuratif dan rehabilitas.

#### 1) Skema Pelayanan Preventif dan Promotif

Kesehatan sumber daya manusia atau karyawan sangat menentukan kinerja karyawan, dan pada gilirannya kinerja karyawan akan menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi atau institusi. Oleh sebab itu kesehatan karyawan harus melalui dipikirkan dari waktu masuk (calon karyawan), maupun masa menjadi karyawan perlu dilakukan upaya pencegahan masalah kesehatan dan juga peningkatan derajat kesehatannya. Upaya-upaya preventif dan promotif terkait dengan kesehatan dan

keselamatan kerja ini antara lain dalam bentuk:

a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (*Preplacement physical examination*):

Di institusi manapun juga, sebelum mengangkat karyawan pada umumnya melakukan berbagai macam tes, termasuk tes kesehatan. Bahkan pada saat melamar, calon karyawan harus melampirkan surat keterangan kesehatan dari dokter yang berwenang. Tujuan utama pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ini di samping berguna bagi institusi yang akan menerima karyawan tersebut, juga bermanfaat bagi calon karyawan bersangkutan. bagi institusi, jelas akan memperoleh karyawan yang sehat, dan sudah barang tentu secara fisik mampu menjalankan tugas atau pekerjaan yang akan dibebankan. Disamping itu, perusahaan atau institusi tersebut terhindar dari penyebaran penyakit, apabila calon yang diterima sebagai karyawan tersebut ternyata menderita suatu penyakit menular. Sedangkan bagi calon karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui status kesehatannya, dan melakukan upaya mengatasi masalah kesehatannya.

b) Pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan

Pemeriksaan kesehatan secara berkala (misalnya 1 tahun sekali) adalah sangat penting. Upaya pelayanan pemeriksaan kesehatan secara berkala ini akan lebih penting bagi utamanya bagi para karyawan yang bekerja di tempat kerja yang berisiko, misalnya di pabrik semen, garmen, textile, pertambangan, dan sebagainya yang terpapar bahan-bahan kimia, bahan beracun, debu, dan sebagainya. Hasil pemeriksaan kesehatan secara berkala ini harus ditindaklanjuti dengan upaya penyembuhan, bila ternyata hasil pemeriksaan kesehatan tersebut terdeteksi ada masalah kesehatan atau penyakit tertentu pada karyawan yang bersangkutan.

c) Tersedianya kantin di lingkungan tempat kerja:

Kantin di lingkungan tempat kerja (work place) sangat penting dan bermanfaat bukan saja bagi karyawan, tetapi juga institusi tempat kerja. Bagi karyawan tersedianya kantin di lingkungan kerja mempunyai manfaat ganda, yakni memudahkan karyawan untuk memperoleh makan pada waktu istirahat siang. Hal ini akan juga menghemat waktu dalam memperoleh

makanan. Disamping itu karyawan memperoleh makanan yang berkualitas dilihat dari kelengkapan gizinya, maupun kebersihan, karena kantin tersebut di bawah pengawasan perusahaan atau institusi yang bersangkutan. Sedangkan bagi perusahaan atau tempat kerja, dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan, karena waktu karyawan yang hilang untuk memperoleh makan siang atau makan malam dapat dicegah. Disamping itu, manajer perusahaan atau tempat kerja karyawan dengan mudah dapat mengawasi penyediaan makan di kantin, baik dari dizi maupun kebersihannya. Pengaruh tersedianya kantin di tempat ini, status gizi karyawan dapat di tingkatkan, bahkan dapat dipertahankan, dan penyakit menular akibat makan yang kurang hygines dapat dicegah.

- d) Terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat:  
Telah disebutkan di atas, bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis

yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan.

## 2) Skema Pelayanan Kuratif dan Rehabilitatif:

Sebaik-baiknya upaya pencegahan baik yang dilakukan oleh individu karyawan maupun oleh perusahaan atau institusi tempat kerja, tetapi masi juga terjadi kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan di institusi kerja manapun juga. Oleh sebab itu pelayanan kuratif dan rehabilitatif tetap diprogramkan oleh institusi atau sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang berisiko. Pelayanan kuratif yang perlu diadakan di tempat kerja Soekidjo Notoatmodjo (2011 : 160) antara lain

- a. Klinik, Klinik di lingkungan tempat kerja sangat penting bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja yang bersifat minor. Gangguan kesehatan atau kecelakaan minor yang dialami oleh karyawan kalau tidak segera dilakukan penanganan atau pertolongan pertama bisa berakibat gangguan kesehatan yang besar, sehingga memerlukan perawatan di Rumah Sakit. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja yang besar, wajib menyelenggarakan

Klinik/Poliklinik di lingkungan tempat kerja. Bagi perusahaan atau institusi tempat kerja yang masi kecil perlu adat unit PKK (Pertolongan Pertama Kecelakaan).

- b. Psikiater/Psikolog, Kelelahan fisik akibat kerja yang terjadi pada karyawan seperti telah berkali-kali disinggung pada uraian sebelumnya dapat berlanjut menjadi kelelahan mental. Kelelahan mental yang terus menerus, ditambah dengan persoalan-persoalan pribadi, keluarga, hubungan dengan teman kerja dan sebagainya yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan depresi pada karyawan yang bersangkutan. Apabila sudah terjadi seperti ini maka petugas kesehatan, termasuk dokter umum di tempat kerja tersebut tidak mampu menanganinya. Oleh sebab itu bagi perusahaan-perusahaan yang berisiko tinggi, wajib menyediakan seorang psikiater, dan paling cukup seorang psikolog.

### Kinerja

Kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah juga prestasi kerja, yang karena prosesnya didasarkan pada prosedur dan ketentuan serta tujuan tertentu yang ditetapkan sebagai patokan, maka kinerja dapat dinilai dengan mempergunakan patokan tersebut

tolok ukur atau pembanding penilaian.

Jadi kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti : Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67), mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sinungan Muchdarsyah (2007 : 16), mengelompokkan pengertian kinerja menjadi tiga yaitu :

- a. Kinerja adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan

produksi yang dipergunakan (input).

- b. Kinerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Kinerja merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Henry Simamora (2004 : 338), mengemukakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) mengemukakan bahwa, "Proses yang dipakai oleh organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu". Penulis cenderung lebih memfokuskan perhatian kinerja pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan waktu dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hal ini disebabkan adanya penghargaan dan pengakuan bahwa manusia adalah subyek yang melaksanakan kegiatan, berbeda dengan pandangan yang semata-mata menjurus pada pengobyeakkan manusia dalam pekerjaan.

Balai Pengembangan Kinerja Daerah (dalam Sedarmayanti, 1995 : 73) dikutip oleh Husein

Umar (2005 : 11), menyatakan ada enam faktor utama yang menentukan kinerja karyawan adalah :

- a. Sikap kerja seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergilir (*shirlwork*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan.
- c. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan perusahaan dan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan pengawasan mutu (*quality control circle*) dan panitia peningkatan kinerja.
- d. Manajemen kinerja yaitu; manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistim kerja untuk mencapai peningkatan kinerja.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam usaha, dan berada pada jalur yang benar dalam usaha.

Menurut Gibson, Ivanicevich dan Donelly (2002 : 52) tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan adalah :

1. Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik : latar belakang terdiri dari keluarga keluarga dekat, tingkat sosial, pengalaman; demografis meliputi umur, asal usul, jenis

kelamin.

2. Variabel perusahaan, meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur perusahaan dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap keperibadian, perilaku motivasi dan lainnya.

Banyak pengertian "kinerja" yang dibawah para ahli. Namun bila dikaji secara mendalam, pada dasarnya pengertian "kinerja" mengandung hal-hal yang dapat diperhatikan, yaitu hasil kerja, pelaku pekerja itu sendiri.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Bagi perusahaan/perusahaan penilaian hasil kerja pada karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

## METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh/dampak negatif yang ditimbulkan oleh pedagang kaki lima terhadap tata ruang kota Timika Kabupaten Mimika, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN Dampak Negatif Pedagang Kaki Lima Terhadap Ketertiban Jalan

### 1. Lokasi Pedagang Kaki Lima

Berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, maka pedagang kaki lima yang diteliti adalah yang berlokasi di pinggir jalan arteri dalam kota Timika Kabupaten Mimika. Jalan-jalan yang termasuk jalan arteri di kota Timika antara lain: jalan Budi Utomo, Yos Sudarso, Ahmad Yani, Cendrawasih, Restu, Belibis, Serui Mekar, Pendidikan, Kartini, Patimura, Busiri, Samratulangi, Hasanudin, Trikora Kwamki Baru, Maleo, Kihajar Dewantoro, Bhayangkara, Bougenvile.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan, di pinggir jalan-jalan arteri yang ada terdapat para pedagang kaki lima dengan beragam jenis usaha. Pada umumnya lokasi pedagang kaki lima di kota Timika berada di pinggir jalan karena pertimbangan ekonomis yakni lebih mempermudah dan mempercepat akses pembelian oleh konsumen.

### 2. Analisis Pelanggaran

Jalan merupakan suatu ruang sepanjang jalan yang dibatasi oleh lebar dan ketinggian tertentu, yang digunakan untuk kepentingan lalu lintas serta fasilitas pendukungnya seperti trotoar, saluran tepi jalan, dan sebagainya. Mengingat jalan adalah fasilitas untuk

kepentingan umum maka kegiatan atau aktifitas masyarakat tidak boleh mengganggu ketertiban umum terutama para pengguna jalan.

Berdasarkan PP No. 26 Tahun 1985, diuraikan bagian-bagian dari suatu jalan raya yaitu:

- a. Daerah Manfaat Jalan, ialah ruang sepanjang jalan yang dibatasi oleh lebar, tinggi dan kedalaman ruang tertentu (kedalaman tanah) yang diperuntukkan bagi median (jalur pemisah), perkerasan jalan, bahu jalan, jalur pemisah, trotoar, lereng, ambang pengaman, dan saluran tepi jalan. Pada prinsipnya Daerah Manfaat Jalan ini sisi luarnya akan dibatasi oleh saluran tepi jalan, yang digunakan untuk kepentingan lalu lintas serta fasilitas pendukungnya.
- b. Daerah Milik Jalan ialah ruang sepanjang jalan yang dibatasi oleh lebar dan tinggi tertentu yang dikuasai oleh pembina jalan (pemerintah pusat atau pemerintah daerah). Ada kemungkinan Daerah Milik Jalan lebih besar dari Daerah Manfaat Jalan, suatu keadaan di mana lebar jalan belum dibuka sepenuhnya dan masih memerlukan rencana pelebaran di masa mendatang. Untuk jalan-jalan yang sudah final lebarnya maka Daerah Manfaat Jalan akan sama dengan Daerah Milik Jalan.

- c. Daerah Pengawasan Jalan, adalah daerah jalan yang dibatasi oleh lebar dan tinggi tertentu yang ditetapkan oleh pembina jalan dan diperuntukkan bagi pandangan bebas bagi pengemudi dan pengaman konstruksi jalan. Walaupun ruang sepanjang daerah pengawasan jalan ini masih dimiliki haknya oleh orang atau badan hukum tertentu tapi tidak bebas dari kepentingan umum. Hal ini sering dijabarkan dalam peraturan garis sempadan bangunan, yaitu suatu garis di mana seseorang atau badan hukum dapat mendirikan bangunan sesuai dengan ketentuan izin membangun.

Melihat bagian-bagian jalan tersebut di atas, maka bagian jalan yang akan diamati adalah Daerah Pengawasan Jalan yaitu daerah jalan yang dibatasi oleh lebar dan tinggi tertentu yang ditetapkan oleh pembina jalan dan diperuntukkan bagi pandangan bebas bagi pengemudi dan pengaman konstruksi jalan. Berdasarkan peraturan pemerintah daerah Kabupaten Mimika yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mimika, bahwa garis sempadan bangunan yang diperbolehkan adalah delapan 8 (delapan) meter dari saluran tepi jalan (parit).

Artinya bangunan yang didirikan oleh orang pribadi atau badan tertentu harus berjarak 8 (delapan) meter dari saluran tepi jalan (parit).

Berdasarkan ketentuan garis sepandan bangunan ini maka hasil penelitian dilapangan menunjukan banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pedagang kaki lima. Hampir di sepanjang

jalan arteri dalam kota Timika ditemui kasus-kasus pelanggaran baik oleh para pedagang kaki lima maupun orang pribadi lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan langsung di sepanjang jalan-jalan arteri dalam kota Timika, jumlah kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pedagang kaki antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.**

**Jumlah Kasus Pelanggaran Pedagang Kaki Lima Terhadap Ketertiban Jalan Pada Jalan Arteri Di Kota Timika Kabupaten Mimika**

| NO     | NAMA JALAN              | JUMLAH PELANGGARAN |
|--------|-------------------------|--------------------|
| 1      | Jl. Budi Utomo          | 109                |
| 2      | Jl. Yos Sudarso         | 463                |
| 3      | Jl. Ahmad Yani          | 199                |
| 4      | Jl. Cendrawasih         | 181                |
| 5      | Jl. Restu               | 42                 |
| 6      | Jl. Belibis             | 93                 |
| 7      | Jl. Serui Mekar         | 76                 |
| 8      | Jl. Pendidikan          | 71                 |
| 9      | Jl. Kartini             | 69                 |
| 10     | Jl. Patimura            | 45                 |
| 11     | Jl. Busiri              | 42                 |
| 12     | Jl. Samratulangi        | 37                 |
| 13     | Jl. Hasanudin           | 19                 |
| 14     | Jl. Trikora Kwamki Baru | 15                 |
| 15     | Jl. Maleo               | 18                 |
| 16     | Jl. Kihajar Dewantoro   | 36                 |
| 17     | Jl. Bhayangkara         | 141                |
| 18     | Jl. Bougenvile          | 103                |
| JUMLAH |                         | 1.759              |

*Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2008*

Tabel 1. di atas menunjukan jumlah titik pelanggaran yang dilakukan oleh para pedagang kaki lima di sepanjang jalan-jalan arteri dalam kota Timika. Dari 18 jalan arteri yang ada, terdapat 1.759 titik pelanggaran, dimana titik-titik tersebut merupakan lokasi para pedagang kaki lima.

Jenis pelanggaran yang dilakukan bermacam-macam, ada lokasi bangunan yang berjarak kurang dari 8 (delapan) meter terhitung dari saluran tepi jalan (parit), dan bahkan ada juga bangunan yang bersambungan dengan parit jalan. Kondisi ini sangat

mengganggu kelancaran para pengguna jalan.

### **Dampak Negatif Pedagang Kaki Lima Terhadap Ketertiban Jalur Hijau**

#### **1. Lokasi Jalur Hijau**

Jalur hijau atau ruang terbuka hijau dalam perencanaan kota ialah bagian-bagian dari ruang kota yang sama sekali tidak mempunyai bangunan, seperti lapangan permainan, taman-taman kota, ruang terbuka yang berfungsi sebagai zone pembatas (*buffer zone*) pada kawasan industri, maupun pada kawasan perumahan yang terdapat sepanjang jalan terutama jalan arteri dan juga pada sungai yang mengalir pada kota.

Khusus di kota Timika Kabupaten Mimika, sesuai dengan perencanaan tata kota yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mimika, ada dua lokasi yang ditetapkan sebagai jalur hijau

atau ruang terbuka hijau. Lokasi yang dimaksud adalah Kompleks Jayanti dan Kompleks Nawaripi, di mana kedua lokasi ini berada di jalan Yos Sudarso. Berdasarkan peraturan pemerintah daerah, kedua lokasi tersebut tidak boleh didirikan bangunan tetapi dijadikan sebagai zone pembatas (*buffer zone*) untuk kawasan perumahan dan industri yang terdapat sepanjang jalan tersebut.

#### **2. Analisis Pelanggaran**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, di kedua lokasi jalur hijau tersebut terdapat banyak sekali pelanggaran yang dilakukan oleh para pedagang kaki lima. Pelanggaran yang dimaksud adalah didirikannya bangunan sebagai tempat usaha oleh para pedagang kaki lima. Jumlah pelanggaran yang ada di kedua lokasi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**

**Jumlah Kasus Pelanggaran Pedagang Kaki Lima Terhadap Ketertiban Jalur Hijau Di Kota Timika Kabupaten Mimika**

| NO     | NAMA KAWASAN/KOMPLEKS | JUMLAH PELANGGARAN |
|--------|-----------------------|--------------------|
| 1      | Kompleks Jayanti      | 76                 |
| 2      | Nawaripi              | 65                 |
| JUMLAH |                       | 141                |

*Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2008*

Tabel 2. di atas menunjukkan jumlah kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pedagang kaki lima

terhadap kawasan jalurn hijau. Pada kompleks Jayanti, terdapat 76 kasus pelanggaran dan di kompleks Nawaripi

terdapat 65 kasus pelanggaran. Di kedua daerah tersebut sebenarnya sudah ditetapkan pemerintah sebagai jalur hijau yang berarti tidak boleh ada bangunan, tetapi kenyataannya terdapat 141 bangunan pedagang kaki lima yang ada di kedua kawasan tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kehadiran para pedagang kaki lima di kota Timika selain memberikan dampak positif bagi pengurangan angka kemiskinan, juga memberikan dampak negatif bagi pengembangan tata ruang kota yaitu terganggunya aspek ketertiban umum yang menjadi prasyarat kondisi ideal suatu kota. Di lihat dampaknya terhadap aspek ketertiban jalan, terdapat 1.759 titik pelanggaran. Jenis pelanggaran yang dilakukan bermacam-macam, ada lokasi bangunan yang berjarak kurang dari 8 (delapan) meter terhitung dari saluran tepi jalan (parit), dan bahkan ada juga bangunan yang bersambungan dengan parit jalan. Kondisi ini sangat mengganggu kelancaran para pengguna jalan.
2. Dilihat dampaknya terhadap aspek ketertiban jalur hijau, terdapat 141 kasus pelanggaran yang tersebar di dua kawasan jalur hijau, yaitu di kompleks Jayanti sebanyak 76 kasus pelanggaran dan di kompleks Nawaripi sebanyak

65 kasus pelanggaran. Jenis pelanggaran terhadap ketertiban jalur hijau ini adalah didirikannya bangunan tempat usaha yang sifatnya menetap di kawasan tersebut yang sebenarnya dilarang oleh pemerintah daerah.

### Saran

1. Bagi pemerintah daerah disarankan agar melakukan pendekatan persuasif untuk menertibkan para pedagang kaki lima yang melakukan pelanggaran terhadap tata ruang kota karena sangat mengganggu ketertiban umum dan keindahan kota. Caranya adalah merelokasi para pedagang kaki lima di suatu lokasi tertentu agar wajah kota Timika terlihat rapih dan indah sebagaimana idealnya suatu kota.
2. Bagi para pedagang kaki lima, disarankan agar dalam menjalankan aktifitas ekonomi selalu patuh dan taat pada aturan atau rambu-rambu yang telah digariskan oleh pemerintah. Keharmonisan dan kestabilan ekonomi dapat tercipta dan terpelihara dengan baik apabila semua pelaku ekonomi mengedepankan aspek kepentingan umum di atas kepentingan pribadi.

### DAFTAR PUSTAKA

Badan Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Daerah Kabupaten Mimika dan

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Mimika Tahun 2007, *Mimika Dalam Angka Tahun 2007*, BPS Kabupaten Mimika Tahun 2007.
- Sinulingga Budi D, 1999, *Pembangunan Kota : Tinjauan Regional dan Lokal*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gibson, Ivanicevich dan Donelly, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Gramedia Jakarta.
- Henry Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- I Komang Ardana, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta.
- I Wayan Mudiarta Utama, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta.
- Ni Wayan Mujiarti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2011, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, 2007, *Pengantar Manajemen*, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.