

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah bagi sekumpulan orang yang saling bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Salah satu indikator yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah pegawai (THL) yang berkarya di organisasi itu sendiri. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran sentral dalam kelangsungan organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan tentang kepegawaian adalah pola perekrutan pegawai.

Pegawai harian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari tenaga kerja harian lepas ini, namun perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat 2.¹ Sebelum kita masuk pada tahap

¹UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Bab IX Hubungan Kerja, Pasal 56 ayat 2

perjanjian kerja ada tahap yang lebih penting yaitu tahap perekrutan Tenaga Harian lepas.

Proses perekrutan Tenaga Harian Lepas (THL) merupakan kebijakan Pemerintah Daerah (PEMDA) sesuai dengan Hak Otonomi Daerah yang dimiliki Daerah, sehingga Daerah akan berusaha memperoleh sumber daya manusia, (SDM) yang trampil, profesional dan mandiri serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Setelah mempertimbangkan fungsi dan kegunaan Tenaga Harian Lepas (THL) dalam membantu pelaksanaan tugas sehari-hari demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan terhadap public, perekrutan terhadap Tenaga Harian Lepas (THL) sampai dengan tahapan proses Hubungan Kerja. Hal tersebut sebagai tahapan proses awal dalam perekrutan. Proses penerimaan diawali dengan adanya pemberitahuan atau pengumuman bisa secara lisan dan tertulis. Dengan adanya pemberitahuan tersebut Calon Tenaga Harian Lepas (THL) segera bisa melengkapi syarat-syarat yang harus dipenuhi dengan menggunakan pedoman Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 (dalam pasal 3). Proses selanjutnya dilakukan proses pemeriksaan semua kelengkapan administrasi dan proses penyeleksian.

Setelah melalui rangkaian proses yang telah disebut diatas, bisa mengetahui Calon THL yang akan diterima untuk bekerja dan mengabdikan pada kantor, dinas, badan, instansi yang membutuhkan THL, baru kemudian diadakan Hubungan Kerja yang didalamnya dibuat Perjanjian Kerja yang berdasarkan peraturan – peraturan ketenagakerjaan agar tercipta suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis. Kemudian ditetapkanlah Surat Keputusan (SK) Pengangkatan

Tenaga Harian Lepas (THL) yang berguna untuk memperoleh Kepastian Hukum. Peran Pemerintah Daerah dalam melindungi Tenaga Harian Lepas (THL) dengan Standart Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) yang telah ditetapkan dalam Keputusan Bupati tentang Pemberian Honor bagi THL. Sebelum bupati menetapkan besarnya UMK melihat terlebih dahulu Ketetapan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi atau Bupati / Walikota.

Dewan Pengupahan dalam memberikan rekomendasi mengenai besarnya UMK harus menggunakan perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan dasar perhitungan melihat pada Peraturan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-17-Men/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Yang kedua adalah pengaturan hari dan jam kerja serta waktu istirahat bagi THL. Untuk hari kerja adalah 5 hari Senin sampai dengan Jum'at atau dengan kata lain 5 hari kerja untuk satu minggunya sesuai dengan pasal 77 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Untuk jam kerja adalah 37 jam, 30 menit dalam satu minggunya, jumlah 37 jam 30 menit tidak melebihi aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan 5 hari kerja adalah 40 jam. Waktu istirahat dalam 1 hari kerja adalah 1/2 jam sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk istirahat mingguan diterima oleh THL adalah 2 hari Sabtudan Minggu. Sedangkan

untuk istirahat panjang pengaturannya disamakan dengan pengaturan cuti besar bagi PNS.²

Namun fenomena yang ada di Kabupaten Manggarai Timur saat ini terkait Perekrutmen Tenaga Harian Lepas(THL) adalah:

1. Perekrutan Tenaga Harian Lepas yang cenderung tertutup.
2. Perekrutan syarat nepotisme.
3. Penempatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
4. Tidak adanya regulasi yang mengatur tentang mekanisme perekrutan Tenaga Harian Lepas (THL).
5. Memiliki hubungan keluarga dengan atasan
6. Tidak adanya sosialisasi kepada masyarakat mengenai mekanisme perekrutan Tenaga Harian Lepas (THL), sehingga masyarakat tidak mengetahui apa saja persyaratan untuk menjadi Tenaga Harian Lepas (THL).
7. Perekrutan syarat kepentingan politik

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan atau keputusan pemerintah tentang pengangkatan pegawai THL mekanisme dan persyaratan-persyaratan yang ketat, bahkan dilakukan uji kompetensi dalam merekrut THL.

²Juta Widakdo (2005). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Harian Lepas (THL) Yang Bekerja Di Lingkungan Kantor Pemerintah Kabupaten Magetan. Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Surabaya

Adapun jumlah anggota Tenaga Harian Lepas yang ada disetiap organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Manggarai Timur.

Tabel 1.1

Jumlah tenaga harian lepas (THL) disetiap Organisasi Perangkat Daerah(OPD) Kabupaten Manggarai Timur 2019

No.	Nama Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Jumlah THL
1.	Bagian administrasi pembangunan	9 orang
2.	Bagian administrasi kesra	4 orang
3.	Bagian administrasi perekonomian	5 orang
4.	Bagian administrasi pembangunan	7 orang
5.	Bagian hukum	4 orang
6.	Bagian humas dan protokol	9 orang
7.	Bagian umum	57 orang
8.	Bagian organisasi	8 orang
9.	Bagian pelayanan barang/jasa pemerintahan	8 orang
10.	Sekretariat DPRD	42 orang
11.	Inspektorat	14 orang
12.	Sekretariat dewan pengurus KORPRI	5 orang
13.	Dinas pendidikan dan kebudayaan	61 orang
14.	Dinas kesehatan	25 orang
15.	Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang	30 orang
16.	Dinas pertanahan, perumahan rakyat dan kawasan pemukiman	27 orang
17.	Satuan polisi pamong praja daerah	19 orang
18.	Dinas sosial	18 orang
19.	Dinas tenaga kerja dan transmigrasi	38 orang
20.	Dinas P2KB, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	40 orang
21.	Dinas pangan	16 orang
22.	Dinas lingkungan hidup	30 orang
23.	Dinas kependudukan dan catatan sipil	58 orang
24.	Dinas perhubungan	47 orang
25.	Dinas komunikasi dan informatika	30 orang
26.	Dinas perdagangan, koperasi usaha kecil dan menenga	20 orang
27.	Dinas penanaman pelayanan terpadu satu pintu	16 orang
28.	Dinas pariwisata kepemudaan dan olahraga	40 orang
29.	Dinas perpustakaan dan kearsipan	38 orang

No	Nama Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Jumlah THL
30.	Dinas kelautan dan perikanan	46 orang
31.	Dinas pertanian	30 orang
32.	Badan perencanaan, penelitian dan pengembangan Badan keuangan	24 orang
		15 orang
33	Badan kepegawean dan pengembangan sumber daya manusia	64orang
34	Badan narkotika	13 orang
35	Badan kesatuan bangsa dan politik	9 orang
36	Badan penanggulangan bencana daerah	42 orang
37.	Kecamatan Borong	22 orang
38.	Kecamatan Elar	12 orang
39.	Kecamatan Elar Selatan	10 orang
40.	Kcamatan Kota Komba	18 orang
41.	Kecamatan Lamba Leda	14 orang
42.	Kecamatan Poco Ranaka	11 orang
43.	Kecamatan Pocoranaka Timur	11 orang
44.	Kecamatan Rana Mese	8 orang
45.	Kecamatan Sanbi Rampas	24 orang
	Jumlah keseluruhan Tenaga Harian Lepas dari setiap OPD	1098 Orang

Sumber data diolah dari BKD Kabupaten Manggarai Timur

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas Jumlah tenaga harian lepas (THL) disetiap Organisasi Perangkat Daerah OPD di Kabupaten Manggarais Timur berjumlah 1.813 orang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Studi Tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Harian Lepas (THL) Di Kabupaten Manggarai Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rekrutmen Tenaga Harian Lepas (THL) Di Kabupaten Manggarai Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Harian Lepas (THL) Di Kabupaten Manggarai Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis/Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai implikasi teoritis tentang Rekrutmen Tenaga Harian Lepas (THL) bagi Universitas Katolik Widya Mandira dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik serta khususnya bagi Jurusan Ilmu Pemerintahan

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa hasil atau laporan penelitian yang digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya
- b) Agar dapat dijadikan pertimbangan bagi Pemerintahan Kabupaten Manggarai Timur dalam merekrut Tenaga Harian Lepas