

**POLA PENGADAAN TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA
PEMERINTAHAN KOTA LHOKSEUMAWE
(Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

CUT BEBBY UMAIRAH

NIM . 140105059

**Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara**

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
1440 H / 2019 M**

**POLA PENGADAAN TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA
PEMERINTAHAN KOTA LHOKSEUMAWE
(Penelitian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh:

Cut Bebby Umairah

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Tata Negara
NIM: 140105059

Disetujui untuk diuji/ dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing I

A - R - R A N I R Y

Pembimbing II


Prof. Dr. Iskandar Usman, MA

NIP: 195605131981031005


Mamtazinur, SIP., MA

NIP: 198609092014031002

**POLA PENGADAAN TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA
PEMERINTAHAN KOTA LHOKEUMAWE
(Penelitian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia)**

SKRIPSI

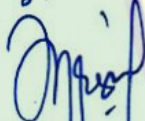
Telah Diuji Oleh Panitia *Munqasyah* Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) dalam Ilmu Hukum Islam

Pada Hari/Tanggal

Jum'at, 25 Januari 2019 M
18 Jumadil Awwal 1440 H

Darussalam – Banda Aceh
Panitia Ujian *Munqasyah* Skripsi

Ketua,



Ihdi Karim Makinara, SHL, SH., MH
NIP: 198012052011011004

Sekretaris



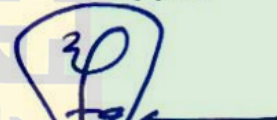
Muntazimur, S.E.P., MA
NIP: 198609092014031002

Penguji I,



Arifin Abdullah, S.H.I., MH
NIP: 198203212009121005

Penguji II,

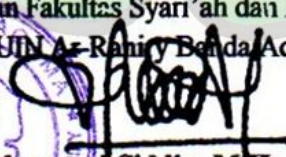


Bustaman Usman, S.H.I MA
NIP: 2110057802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D
NIP: 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Cut Bebbby Umairah
NIM : 140105059
Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi yang berjudul: "**Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe (Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)**", saya menyatakan bahwa:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 24 Januari 2019

Yang Menyatakan

(Cut Bebbby Umairah)

ABSTRAK

Nama : Cut Bebbby Umairah
NIM : 140105059
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum / Hukum Tata Negara
Judul : Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe (Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)
Tebal Skripsi : 66 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Iskandar Usman, MA
Pembimbing II : Mumtazinur, SIP., MA
Kata kunci : *Pengadaan, Pemerintah Kota Lhokseumawe, Tenaga Harian Lepas.*

Pengadaan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe telah dilakukan sejak tahun 2013, dan sejak kebijakan tersebut ditetapkan telah lebih dari 4000 orang yang terdaftar menjadi Tenaga Harian Lepas. Se jauh ini, tidak ada aturan khusus yang menetapkan pengaturan rekrutmen dalam pengadaan Tenaga Harian Lepas. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah bagaimana pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang selama ini dilakukan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe dan bagaimana pola pengadaan Tenaga Harian Lepas terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu suatu metode yang bertujuan membuat gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat tentang situasi-situasi sosial. Sedangkan data-data yang disajikan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Dalam penelitian ditemukan bahwa Pengadaan Tenaga Harian Lepas yang dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe terbagi atas 6 (enam) tahapan: (1) Tahap pembuatan kebijakan; (2) Tahap perekrutan; (3) Tahap seleksi; (4) Tahap penempatan; (5) Tahap pembuatan Surat Keputusan Penetapan Tenaga Harian Lepas; dan (6) Tahap evaluasi kinerja Tenaga Harian Lepas. Dari pola pengadaan yang dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe memberikan dampak negatif yaitu terdapat beberapa Tenaga Harian Lepas yang kurang berkompeten, karena pada tahap seleksi yang dilakukan kurang efektif sehingga perlu adanya seleksi internal oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan dampak positif yang diperoleh yaitu dengan adanya tahapan evaluasi kinerja menghasilkan Tenaga Harian Lepas yang lebih baik. Penelitian ini merekomendasikan agar dalam pengadaan Tenaga Harian Lepas lebih baik jika pemerintah Kota Lhokseumawe menentukan jumlah penerimaan Tenaga Harian Lepas dan menyesuaikannya dengan volume kerja serta kemampuan APBK Lhokseumawe, melarang adanya penerimaan rekomendasi dari pejabat untuk menghindari terjadinya KKN, diskriminasi ataupun kesenjangan sosial, serta dilakukan seleksi/test potensi akademik dan kecerdasan pelamar.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji beserta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe (Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)”** dengan baik. Tidak lupa Shalawat dan Salam tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Iskandar Usman, MA selaku pembimbing pertama dan Ibu Mumtazinur, SIP., MA selaku pembimbing kedua karena telah membantu, mengarahkan, serta menyisihkan waktu dan pikiran untuk membimbing dengan ikhlas dan sungguh-sungguh dalam rangka penulisan karya ilmiah ini dari awal sampai dengan terselesainya penulisan skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada Dekan Fakultas Syar’iah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Bapak H. Mutiara Fahmi, Lc, MA, serta seluruh staff pengajar dan pegawai Fakultas Syar’iah dan Hukum yang telah memberikan masukan dan bantuan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Almarhum Ayah penulis Effendi Idris, SH., MBA yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh Yang Maha Kuasa sebelum bisa melihat penulis mengenakan toga dan kepada Ibunda tercinta Cut Putri Laila S.Pd yang senantiasa memberikan rasa sayang, didikan, motivasi, materi, serta doa yang selalu dipanjatkan pada Allah kepada penulis.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada abang, kakak, dan adik tersayang, M. Teguh, Cut Nanda, M. Satria dan para sahabat, Novalia Rizkanisa, Kaila Indira, Faradita, Diva Safitri, Cut Nabilla, Suci Marfirah, Nazla Zahrina, Zatalini, Ayuningtyas serta teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini telah mendengarkan keluhan penulis, memberikan semangat dan motivasi, serta membantu penulis selama penyusunan skripsi. Penulis hanya bisa mendoakan semoga segala kebaikan mereka dibalas oleh Allah SWT.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan kepada para pembaca. Kepada Allah jua lah kita berserah diri dan meminta pertolongan seraya memohon taufik dan hidayah-Nya untuk kita semua.

Banda Aceh, 28 Desember 2018
Penulis,

Cut Bebby Umairah

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	Ket.	No.	Arab	Latin	Ket.
1	ا	Tidak Dilam-Bangkan		١٦	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	b		١٧	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	t		١٨	ع	‘	
4	ث	ṡ	s dengan titik di atasnya	١٩	غ	g	
5	ج	j		٢٠	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	٢١	ق	q	
7	خ	kh		٢٢	ك	k	
8	د	d		٢٣	ل	l	
9	ذ	ẓ	z dengan titik di atasnya	٢٤	م	m	
10	ر	r		٢٥	ن	n	
11	ز	z		٢٦	و	w	
12	س	s		٢٧	ه	h	
13	ش	sy		٢٨	ء	‘	
14	ص	ṡ	s dengan titik di bawahnya	٢٩	ي	y	
١٥	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

2. Vokal

Vokal dalam bahasa Arab sama seperti vokal dalam bahasa Indonesia, yaitu terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	Fathah	a
ِ	Kasrah	i
ُ	Dammah	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterainya sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	Fathah dan ya	ai
َ و	Fathah dan waw	au

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

حَوْلَ : *haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِي	Fathah dan alif atau ya	ā
يَ	Fathah dan ya	ī
وُ	Fathah dan waw	ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

قِيلَ : *qīla*

رَمَى : *ramā*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Ada 2 (dua) transliterasi bagi ta marbutah.

- Ta Marbutah(ة) hidup, yaitu Ta Marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dhammah. Transliterasinya adalah t.
- Ta Marbutah(ة) mati, yaitu Ta Marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun. Transliterasinya adalah h.
- Bila suatu kata berakhiran dengan huruf Ta Marbutah(ة) dan diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata tersebut terpisah, maka Ta Marbutah (ة) itu di transliterasi dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْقُرْآنِ

: *rauḍah al-Quran*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

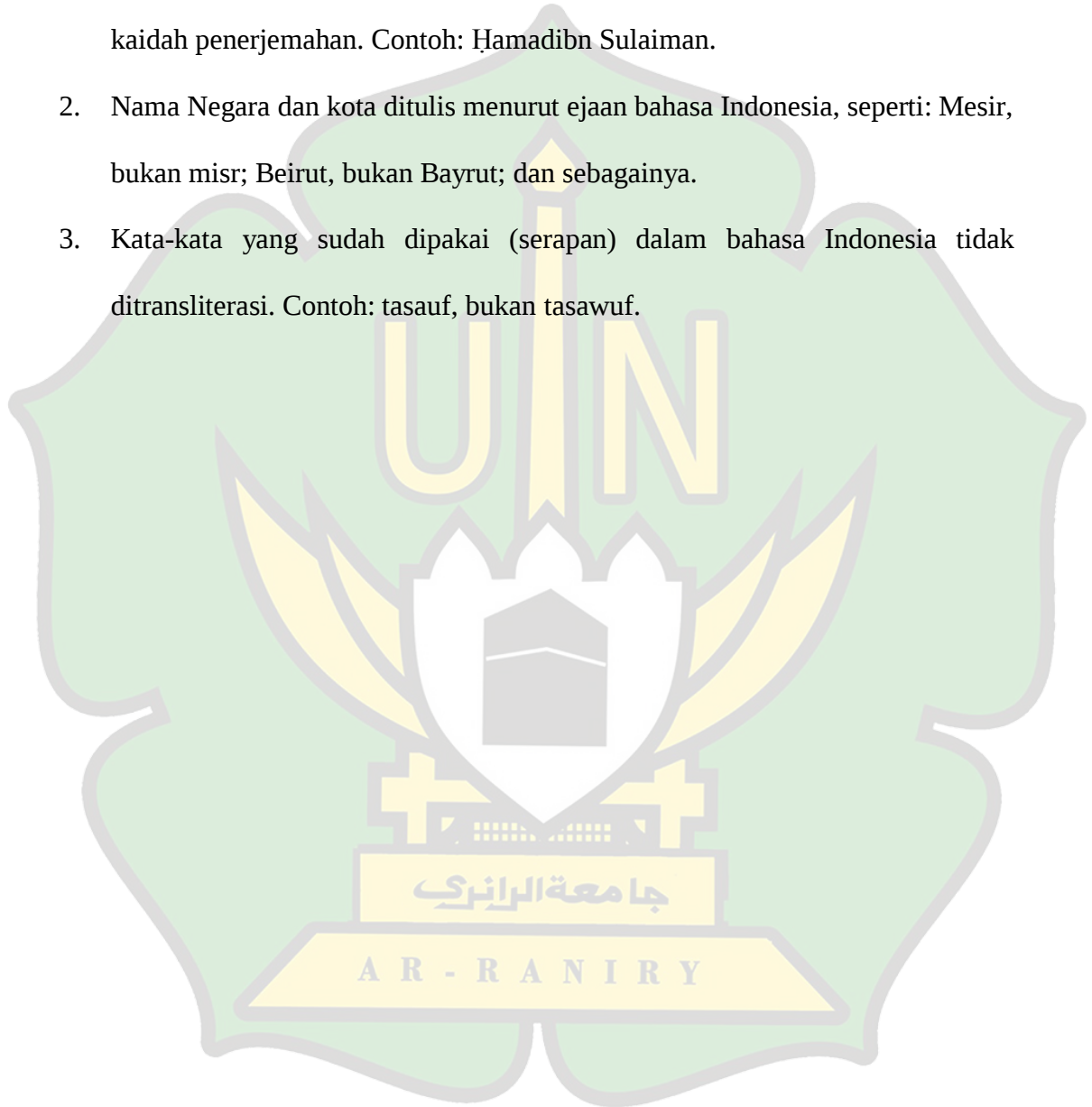
: *al-Madinah al-Munawwarah*

طَلْحَةُ

: *ṭalḥah*

Catatan:

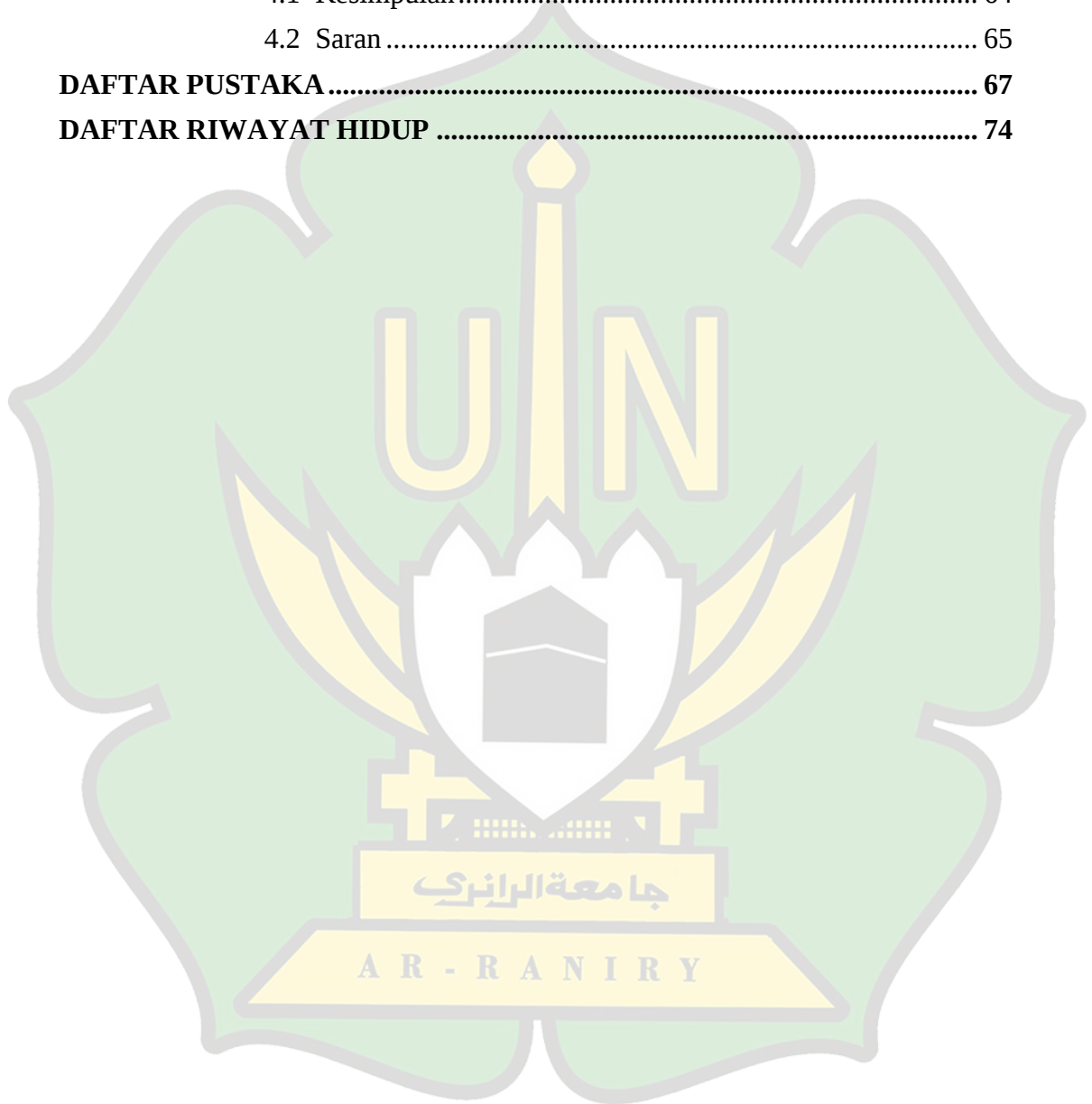
1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamadibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti: Mesir, bukan misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: tasauf, bukan tasawuf.



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SIDANG	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	vii
TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB SATU : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kajian Pustaka	5
1.5 Penjelasan Istilah.....	7
1.6 Metode Penelitian.....	10
1.7 Sistematika Pembahasan	13
BAB DUA : TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA PEMERINTAHAN KOTA LHOKSEUMAWE	15
2.1 Definisi Tenaga Harian Lepas	15
2.2 Teori Kewenangan dan Teori Kebijakan Publik	18
2.3 Landasan Hukum Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas	34
2.4 Kedudukan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe.....	36
2.5 Hak dan Kewajiban Tenaga Harian Lepas	38
BAB TIGA : POLA PENGADAAN TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA PEMERINTAHAN KOTA LHOKSEUMAWE DAN DAMPAKNYA	44
3.1 Gambaran Umum Pemerintah Kota Lhokseumawe	44
3.2 Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe.....	46

3.3 Dampak Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.	60
BAB EMPAT : PENUTUP	64
4.1 Kesimpulan	64
4.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	74



DAFTAR BAGAN

Bagan 1	: Tahap-tahap Kebijakan Publik menurut William Dunn	33
Bagan 2	: Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas Pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe	59



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Rekapitulasi Tenaga Harian Lepas di Badan Kepegawaia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	62
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT KETERANGAN PEMBIMBING SKRIPSI

LAMPIRAN 2 : SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah sebagai fasilitator terbesar dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia sangat dituntut untuk menyediakan dan memperluas kesempatan kerja sebanyak mungkin. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus pemerintah dalam mewujudkannya agar tujuan tersebut dapat tercapai.

Salah satu kepedulian pemerintah dalam meningkatkan mutu kerja dapat dilakukan dengan melaksanakan pengangkatan tenaga kerja. Hal ini dimaksud untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan. Dalam literatur pemerintahan daerah, pengangkatan tenaga kerja menjadi sebuah kebijakan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi. Hal tersebut dijelaskan di dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, yaitu tertuang di dalam bab IV mengenai urusan pemerintahan. Lebih lanjut, setiap daerah memiliki penjabaran yang lebih spesifik mengenai kewenangan dalam mengatur rumah tangganya sendiri. Sebagai contoh di lingkup Pemerintah Kota Lhokseumawe, yaitu diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Lhokseumawe. Perihal kewenangan dalam pengangkatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud telah diatur di dalam Pasal 8, dimana dinyatakan bahwa kewenangan Kota Lhokseumawe sebagai daerah otonom mencakup seluruh kewenangan bidang pemerintahan termasuk kewenangan wajib yang di dalamnya diatur perihal tenaga kerja. Terkait dengan pengangkatan tenaga

kerja tersebut, Pemerintah Kota Lhokseumawe melakukan suatu pengadaan Tenaga Bakti Daerah dengan berdasarkan kepada kebijakan Walikota Lhokseumawe. Tenaga Bakti Daerah di kawasan Pemerintah Kota Lhokseumawe sebagaimana yang dimaksud terbagi atas tiga kategori, yaitu :

1. Grade A (Tenaga Honorer yang pengangkatannya Tahun 2005 sampai dengan Tahun 2012 dan masih aktif melaksanakan tugas sampai saat ini);
2. Grade B (Tenaga Bakti/Tidak Tetap Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2015 dan masih aktif melaksanakan tugas sampai saat ini);
3. Grade C (Tenaga Harian Lepas Tahun 2013 sampai dengan saat ini dan masih aktif melaksanakan tugas).¹

Dari ketiga kategori di atas, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini ialah Tenaga Harian Lepas (THL). Keberadaan Tenaga Harian Lepas telah menjadi kebijakan Pemerintah Kota Lhokseumawe sejak tahun 2013. Tercatat bahwa sejak kebijakan tersebut ditetapkan hingga saat ini telah lebih dari 4000 orang yang terdaftar menjadi Tenaga Harian Lepas di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe.² Sejumlah THL tersebut ditempatkan di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Lhokseumawe.

Pertimbangan mengenai pengadaan Tenaga Harian Lepas ini dikarenakan sangat terbatasnya lapangan kerja di kota Lhokseumawe. Jadi untuk menampung para lulusan, dan didasarkan atas kemampuan Anggaran Pendapatan Belanja Kota

¹ Surat Keputusan Walikota Lhokseumawe No. 481 Tahun 2016 Tentang Penetapan Tenaga Bakti Daerah Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Lhokseumawe Tahun Anggaran 2016.

² [www.portalsatu.com](http://portalsatu.com), *THL Pemko Lhokseumawe Melebihi PNS*, 22 Juni 2016. Diakses melalui situs: <http://portalsatu.com/read/news/thl-pemko-lhokseumawe-melebihi-pns-13522> pada tanggal 10 Januari 2018

(APBK) Lhoksemawe maka Walikota berinisiatif untuk menerapkan kebijakan tersebut dengan tujuan agar dapat menjadi batu loncatan serta memberikan pengalaman untuk di kemudian hari mendapat kesempatan kerja di tempat lain baik di instansi pemerintah maupun di sektor swasta. Oleh karenanya, keberadaan Tenaga Harian Lepas bukan merupakan tenaga kerja permanen di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe melainkan bersifat sementara yaitu ditetapkan dalam masa waktu tertentu sesuai perjanjian yang telah disepakati.

Kedudukan Tenaga Harian Lepas dalam tatanan Pemerintah Kota Lhokseumawe adalah sebagai penunjang jalannya roda pemerintahan, yaitu sebagai pembantu pelaksanaan tugas sehari-hari baik dalam hal kelancaran penyelenggaraan pemerintahan maupun pelaksanaan pembangunan serta pelayanan terhadap publik. Mengingat hal tersebut, maka menjadi suatu hal yang penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut.

Hal tersebut dapat tercapai apabila adanya suatu pola pengadaan (rekrutmen, seleksi, dan penempatan) yang baik dan efektif. Karena pada umumnya keberlangsungan perekrutan dalam menentukan kelayakan calon Tenaga Harian Lepas tersebut sangat menentukan bagaimana kualitas hubungan kerja yang akan diperoleh.

Sejauh ini, tidak ada aturan khusus yang menetapkan pengaturan rekrutmen dalam pengadaan Tenaga Harian Lepas, bahkan setiap daerah memiliki dan menerapkan pola perekrutan yang berbeda-beda. Seperti di wilayah Kabupaten Gunung Kidul, dalam pengadaan THL pola rekrutmen yang diterapkan

adalah dengan sistem yang terbuka.³ Berbeda halnya dengan Kota Lhokseumawe dimana sistem perekrutan Tenaga Harian Lepas dinilai terkesan tertutup.⁴ Oleh karena itu, penulis menimbang perlu adanya tinjauan lebih lanjut bagaimana pola pengadaan THL yang selama ini diterapkan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe, dari proses perekrutan hingga proses hubungan kerja. Sehingga kebijakan yang dikeluarkan oleh Walikota Lhokseumawe dalam pengadaan THL ini, dapat menjadi sebuah kepastian hukum.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya sebagai sebuah skripsi dengan judul: **"Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe (Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang selama ini dilakukan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe?

³dinkes.gunungkidulkab.go.id, *Penerimaan Tenaga Harian Lepas (THL)*. Diakses melalui situs: <http://dinkes.gunungkidulkab.go.id/penerimaan-tenaga-harian-lepas-thl-tenaga-promosi-kesehatan-dinas-kesehatan/> pada tanggal 10 Januari 2018

⁴[www.portalsatu.com](http://portalsatu.com), *THL Pemko Lhokseumawe Melebihi PNS*, 22 Juni 2016. Diakses melalui situs: <http://portalsatu.com/read/news/thl-pemko-lhokseumawe-melebihi-pns-13522> pada tanggal 10 Januari 2018

2. Bagaimana dampak pola pengadaan Tenaga Harian Lepas terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai, demikian juga halnya dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang selama ini dilakukan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak pola pengadaan Tenaga Harian Lepas terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4 Kajian Pustaka

Penelitian mengenai pola pengadaan Tenaga Harian Lepas belum pernah dilakukan sebelumnya. Ketika dilakukan pencarian mengenai pembahasan Tenaga Harian Lepas, maka informasi yang banyak diperoleh adalah pembahasan mengenai perlindungan hukum Tenaga Harian Lepas. Namun demikian, terdapat beberapa pembahasan yang dapat penulis jadikan sebagai referensi untuk penelitian ini, di antaranya adalah sebuah tulisan yang ditulis oleh Raymond Edo Dewanda yang berjudul *Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang dengan Tenaga Harian Lepas (Studi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang)*. Dalam penelitiannya, ia memfokuskan mengenai

pentingnya dibuat sebuah Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan khusus Kota Malang, karena setiap daerah memiliki peraturan dan cara tersendiri dalam mengatur tenaga kerja. Kemudian ia memaparkan pentingnya mengatur secara rinci tentang serikat pekerja bagi para Tenaga Harian Lepas serta penjabaran mengenai tugas pokok dan fungsinya. Selain itu dijelaskan pula mengenai sistem kerja Tenaga Harian Lepas dan peran Tenaga Harian Lepas dalam bidang pelayanan publik.

Selanjutnya terdapat pula penelitian yang berjudul *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makassar* yang ditulis oleh Muhammad Aji Nugroho. Dalam penelitiannya, ia menitikberatkan objek kajiannya kepada karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian tersebut dipaparkan secara jelas mengenai tata cara rekrutmen dan seleksi yang idealnya terjadi, hal inilah yang menjadi referensi bagi penulis dalam mengkaitkannya dengan penelitian yang akan penulis lakukan mengenai pola pengadaan Tenaga Harian Lepas.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian mengenai pola pengadaan Tenaga Harian lepas pada pemerintahan Kota Lhokseumawe karena penelitian tersebut belum pernah dilakukan dan dirasa perlu untuk dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang selama ini diterapkan sehingga dapat memberikan sebuah kepastian hukum.

1.5 Penjelasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami maksud dari judul skripsi, maka perlu diberikan penjelasan dari istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini. Adapun istilah yang perlu diberikan penjelasan adalah :

1. Pola Pengadaan

Istilah pola pengadaan terdiri atas dua kata, yaitu pola dan pengadaan. Pola adalah bentuk atau model yang biasa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu. Pola juga dapat diartikan sebagai sistem dan cara kerja.⁵ Pengadaan berasal dari kata “ada” yang ditambahkan awalan “pe” dan akhiran “an” sehingga menjadi “pengadaan” yang berarti proses menjadikan sesuatu yang tadinya tidak ada menjadi ada. Pengadaan juga berarti proses pencarian dan ‘pemikatan’. Pengadaan dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tertentu secara tepat untuk memenuhi kebutuhan suatu hal guna mencapai sebuah tujuan.⁶ Dengan demikian yang dimaksud dengan pola pengadaan ialah kerangka kegiatan dalam hal pemenuhan kebutuhan, yaitu tata cara (proses) pengisian suatu yang kosong dalam suatu ruang lingkup.

2. Tenaga Harian Lepas

Istilah Tenaga Harian Lepas terdiri dari tiga kata, yaitu tenaga, harian, dan lepas. Pada tiap-tiap kata tersebut memiliki beberapa pengertian. Hal tersebut terjadi karena kata tenaga, harian dan lepas merupakan sebuah homonim, yaitu sebuah kata yang sama lafal dan ejaan tetapi memiliki makna yang berbeda karena

⁵Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm 885.

⁶Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 23.

berasal dari sumber yang berbeda. Tenaga dapat diartikan sebagai daya yang dapat menggerakkan sesuatu. Kemudian tenaga juga dapat diartikan sebagai kegiatan bekerja ataupun berusaha. Namun kata tenaga yang digunakan dalam penulisan skripsi ini diartikan sebagai orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu.⁷ Selanjutnya harian berasal dari kata dasar hari. Harian yang dimaksudkan dalam penulisan skripsi ini adalah kegiatan yang dilakukan setiap hari.⁸ Sedangkan lepas dalam penulisan skripsi ini diartikan sebagai sesuatu yang tidak tetap, bebas dari ikatan, dan tidak terikat.⁹ Dengan demikian yang dimaksud dengan Tenaga Harian Lepas adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan/intansi berdasarkan perjanjian waktu setiap harinya.¹⁰

3. Pemerintahan Kota Lhokseumawe

Istilah Pemerintahan Kota Lhokseumawe terdiri atas tiga kata, yaitu pemerintahan, kota, dan Lhokseumawe. Pemerintahan dalam arti sempit adalah semua aktivitas, fungsi, tugas dan kewajiban yang dijalankan oleh lembaga untuk mencapai tujuan negara. Pemerintahan dalam arti luas adalah semua aktivitas yang terorganisasi yang bersumber pada kedaulatan dan kemerdekaan, berlandaskan pada dasar negara, rakyat, atau penduduk dan wilayah negara itu demi tercapainya tujuan negara. Pemerintahan juga dapat didefinisikan dari segi struktural fungsional sebagai sebuah sistem struktur dan organisasi dari berbagai

⁷Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, hlm. 1171.

⁸*Ibid.*, hlm. 389.

⁹*Ibid.*, hlm. 662.

¹⁰Raymond Edo Dewanta, "Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang dengan Tenaga Harian Lepas (Studi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang)", *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, Vol. I, No.2, 2014, hlm. 1.

macam fungsi yang dilaksanakan atas dasar-dasar tertentu untuk mencapai tujuan negara.¹¹

Dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 1987 dinyatakan bahwa kota adalah pusat permukiman dan kegiatan penduduk yang mempunyai batasan administrasi yang diatur dalam perundang-undangan, serta permukiman yang telah memperlihatkan watak dan ciri kehidupan perkotaan.¹²

Lhokseumawe merupakan nama sebuah wilayah di Provinsi Aceh. Asal kata Lhokseumawe adalah “lhok dan “seumawe”. Lhok artinya dalam, teluk, palung laut, dan seumawe artinya air yang berputar-putar atau pusat dan mata air pada laut sepanjang lepas pantai Banda Sakti dan sekitarnya.¹³

Pemerintahan Kota Lhokseumawe merupakan bagian dari sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia. Kota Lhokseumawe yang selanjutnya disebut kota adalah bagian dari daerah Provinsi sebagai suatu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

¹¹Haryanto dkk., *Fungsi-fungsi Pemerintahan*, (Jakarta: Badan Diklat Depdagri, 1997), hlm.2-3.

¹²Totok gunawan dkk., *Fakta dan Konsep Geografi*, (Jakarta: Inter Plus, 2007), hlm 104.

¹³www.lhokseumawekota.go.id, *Sejarah Kota Lhokseumawe*. Diakses melalui situs: <https://www.lohokseumawkota.go.id/pem.php?id=6> pada tanggal 25 December 2018

1.6 Metode Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Oleh sebab itu perlu diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian diusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.¹⁴

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan membuat gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat tentang situasi-situasi sosial.¹⁵ Data-data yang disajikan dalam penelitian ini bersifat kualitatif.

1. Lokasi penelitian

Karena penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), maka penelitian ini dilakukan di Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh. Penentuan lokasi penelitian disesuaikan dengan objek yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu di Kantor Walikota Lhokseumawe, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe. Penelitian kepustakaan (*library research*) juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang menjadi landasan teori untuk memperjelas dan melengkapi pembahasan penelitian ini. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, dan aturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang

¹⁴ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, dalam Soerjono Soekanto, Ed., 1986, *Pengantar Penelitian hukum*, (Jakarta: UI Press), hlm. 43.

¹⁵ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 63.

dibahas. Penelitian kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry dan perpustakaan Wilayah Provinsi Aceh.

2. Jenis data

Data untuk penelitian ini terdiri atas dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama,¹⁶ yaitu dari pihak-pihak yang terlibat dengan obyek yang diteliti. Data primer ini akan diperoleh melalui para informan. Penentuan informan, dilakukan terhadap beberapa informan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a) Mereka yang menguasai dan memahami fokus permasalahannya.
- b) Mereka yang terlibat dengan (di dalam) kegiatan yang tengah diteliti.
- c) Mereka yang mempunyai kesempatan dan waktu yang memadai untuk dimintai informasi.¹⁷

Dengan demikian di dalam penelitian ini yang akan menjadi informan adalah pejabat yang membidangi informasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lhokseumawe, pejabat yang membidangi informasi dokumentasi hukum pada Sekretariat Daerah Kota Lhokseumawe dan beberapa karyawan Tenaga Harian Lepas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

¹⁶Amirudin, dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), hlm.30.

¹⁷Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, (Malang: YA3, 1990), hlm.30.

Data Sekunder, adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, bulletin, dan aturan-aturan perundang-undangan yang berhubungan dengan topik pembahasan skripsi ini.

3. Teknik pengumpulan data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, akan penulis kumpulkan melalui dua cara, yaitu: studi kepustakaan dan wawancara, yang dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

Pada tahap awal untuk mendapatkan data sekunder, dilakukan studi kepustakaan dengan cara mencari dan mencatat sumber rujukan, mempelajari peraturan-peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin dan data-data sekunder yang lain, yang berkaitan dengan kebijakan Walikota dalam menerapkan pola pengadaan Tenaga Harian Lepas, dari proses perekrutan hingga hubungan kerjanya.

Selanjutnya untuk mendapatkan data primer akan dilakukan wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap para informan mengenai pola pengadaan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe, baik dari proses perekrutan hingga hubungan kerjanya. Cara tersebut dilakukan dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang lebih terperinci tentang apa yang mencakup permasalahan yang akan dikaji.

4. Teknik analisis data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, dimana data primer dan data sekunder yang telah terkumpul dan telah diolah akan dibahas dengan menggunakan metode analisis kualitatif.¹⁸

Data yang telah diperoleh tersebut dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang telah diterapkan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas. Analisis data yang digunakan tersebut merupakan analisis data yang berupaya memberikan gambaran secara jelas dan konkrit terhadap obyek yang dibahas. Kemudian data tersebut disajikan secara deskriptif yaitu dijelaskan, diuraikan, dan digambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

1.7 Sistematika Pembahasan

Untuk lebih mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, dan penjabaran isi dari penelitian ini, maka disusunlah sistematika pembahasan yang dibagi ke dalam empat bab sebagai berikut :

Bab satu merupakan bab pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua berjudul Tenaga Harian Lepas (THL) pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe. Pembahasannya meliputi definisi Tenaga Harian Lepas, teori

¹⁸Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 163.

kewenangan dan teori kebijakan publik, landasan hukum pola pengadaan Tenaga Harian Lepas, kedudukan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe, serta hak dan kewajiban Tenaga Harian Lepas.

Bab tiga adalah hasil penelitian dan pembahasan pola pengadaan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe yang akan menguraikan tentang gambaran umum Pemerintah Kota Lhokseumawe, pola pengadaan Tenaga Harian Lepas pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe, dan dampak pola pengadaan Tenaga Harian Lepas terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bab empat merupakan bab penutup. Dalam bab terakhir ini dikemukakan beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan dalam rumusan masalah. Dalam bab ini juga diajukan beberapa saran rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.



BAB DUA

TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA PEMERINTAHAN KOTA LHOKSEUMAWE

2.1 Definisi Tenaga Harian Lepas

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja lebih luas dapat dipersempit dengan pengertian Tenaga Kerja. Tenaga kerja mempunyai pengertian menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jika dicari definisi dari Tenaga Harian Lepas maka dapat disimpulkan bahwa definisi Tenaga Harian Lepas sangat beragam, hal tersebut dikarenakan kedudukan Tenaga Harian Lepas di setiap daerah berbeda-beda. Tenaga Harian Lepas biasa disebut juga pekerja harian lepas atau tenaga kontrak memiliki pengertian secara umum yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Upah pekerja harian lepas dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu atau setiap bulan, tergantung kesepakatan atau peraturan perusahaan yang bersangkutan.¹⁹

Di lingkungan pemerintahan, Tenaga Harian Lepas ini merupakan pegawai tidak tetap atau dengan kata lain tenaga kerja bukan permanen, sehingga

¹⁹Fadhlil Wafi Fauzi, “*Tinjauan Yuridis tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta)*” (Skripsi dipublikasi), Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015, hlm. 1.

oleh karenanya hubungan kerja yang dimiliki oleh Tenaga Harian Lepas dengan pemberi kerja terikat oleh sebuah kontrak kerja ataupun perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu.

Tenaga Harian Lepas banyak digunakan di berbagai lini kerja mulai dari perusahaan swasta sampai dengan pemerintah. Dimulai dari BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) hingga BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Kehadiran Tenaga Harian Lepas ini dapat disebar di segala bidang kerja, keberadaannya pada setiap lini kerja tersebut didasari oleh keberagaman kepentingan, sehingga keberadaannya memiliki tujuan yang berbeda-beda, hal tersebut berkaitan erat dengan apa yang melatar-belakangi keberadaan Tenaga Harian Lepas tersebut.

Di Pemerintahan Kota Lhokseumawe, keberadaan Tenaga Harian Lepas didasari oleh terbatasnya lowongan kerja dan banyaknya para lulusan yang tidak memiliki kesempatan bekerja, kemudian sejak tahun 2005 sudah ada surat larangan untuk mengangkat tenaga honorer dan atau sejenisnya, hal tersebut tercantum dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Sehingga dengan keluarnya peraturan tersebut pemerintah provinsi, dan kabupaten/kota se-Indonesia dilarang mengangkat tenaga honorer dalam bentuk apapun, kecuali Pemerintah Daerah sanggup membiayai. Selain itu yang melatar-belakangi adanya Tenaga Harian Lepas di Pemerintah Kota Lhokseumawe adalah karena kebutuhan tenaga kerja pada Satuan Kerja Perangkat Kota, hal tersebut terjadi disebabkan sejak tahun 2010 Walikota Lhokseumawe telah menetapkan jeda (*moratorium*) penerimaan pegawai negeri dari formasi umum.

Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan untuk menampung para lulusan yang tidak memiliki kesempatan kerja tersebut maka pada tahun 2013 Walikota Lhokseumawe berinisiatif untuk mengeluarkan kebijakan menerima Tenaga Harian Lepas dengan keterbatasan dan kemampuan APBK Lhokseumawe yang kemudian digolongkan menjadi Tenaga Bakti Daerah dengan menempati posisi Grade C, yaitu berada di bawah Tenaga Honorer yang menempati Posisi Grade A dan Tenaga Bakti yang menempati Posisi Grade B.²⁰

Kebijakan pengadaan Tenaga Harian Lepas yang diterapkan oleh Walikota Lhokseumawe tersebut juga sesuai dengan prinsip *Maqashid Syari'ah* yaitu dengan dilakukannya pengadaan Tenaga Harian Lepas sebagai upaya menolak kerusakan, dimana apabila jumlah pengganggu terus meningkat tanpa adanya tindakan seorang pemimpin untuk meminimalisir kondisi tersebut, dikhawatirkan akan menyebabkan perilaku kriminal yang semakin meningkat, sehingga Walikota Lhokseumawe melakukan pengadaan Tenaga Harian Lepas dengan pertimbangan untuk kebaikan bersama. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Al-Syatibi dalam kitab al-Muwawafakat :

²¹

الاحكام مشروعة لمصالح العباد

Artinya: “Hukum-hukum diundangkan untuk kemaslahatan hamba”.

²⁰ www.portalsatu.com, Wawancara Plt Sekda: Memang Itu Serba Salah! 22 Juni 2016. Diakses melalui situs: <http://portalsatu.com/read/news/wawancara-plt-sekda-memang-itu-serba-salah-13527> pada tanggal 18 Agustus 2018

²¹ Asafri Jaya, *Konsep Maqashid al-Syari'ah menurut al-Syabiti*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 64.

Menurut Al-Syatibi apabila terdapat permasalahan-permasalahan hukum yang tidak ditemukan secara jelas dimensi kemaslahatannya, dapat dianalisis melalui *Maqashid Syari'ah*.

Dengan demikian, kebijakan Walikota tersebut menjadikan keberadaan Tenaga Harian Lepas ini sebagai upaya pemerintah dalam memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja bagi warga Kota Lhokseumawe dan alternatif pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kosong serta mencegah tindakan kriminal meningkat.

2.2 Teori Kewenangan dan Teori Kebijakan Publik

1. Teori kewenangan

Kata kewenangan berasal dari kata dasar wewenang yang diartikan sebagai hal berwenang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata wewenang disamakan dengan kata kewenangan, yang diartikan sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak, kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang/badan lain.²² Namun menurut Ateng Syafrudin ada perbedaan antara pengertian kewenangan dan wewenang. Menurutnya kewenangan (*authority gezag*) adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh Undang-Undang, sedangkan wewenang (*competence bevoegheid*) hanya mengenai suatu

²²Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, hlm. 1272.

“*onderdeel*” (bagian) tertentu dari kewenangan dimana di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbevoegdheden*).²³

Dilihat dari segi yuridis, pengertian wewenang merujuk pada suatu kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum.²⁴ Dalam literatur ilmu politik, ilmu pemerintahan, dan ilmu hukum, kewenangan sering disamakan begitu saja dengan kekuasaan, dan kewenangan sering dipertukarkan dengan istilah kekuasaan, demikian pula sebaliknya.²⁵ Hal tersebut jelas berbeda dari pendapat Bagir Manan yang menyatakan bahwa wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan. Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat dan tidak berbuat. Wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban. Di dalam kaitan dengan otonomi daerah, hak mengandung pengertian kekuasaan untuk mengatur sendiri, sedangkan kewajiban secara horizontal berarti kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana mestinya. Vertikal berarti kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan dalam suatu tertib ikatan pemerintahan negara secara keseluruhan.²⁶ Pengertian wewenang lainnya dikemukakan oleh H.D. Stoud, ia menyatakan bahwa wewenang adalah

²³Ateng Syafrudin, “Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggungjawab”, *Jurnal Pro Justisia Edisi IV*, Universitas Parahyangan, Bandung, 2000, hlm.22.

²⁴Paulus Efendie Lotulung, *Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 65.

²⁵Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. 35-36.

²⁶Bagir Manan, “*Wewenang Provinsi, Kabupaten dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*” (Makalah), Disampaikan pada seminar nasional Fakultas Hukum Unpad, Bandung, hlm. 1- 2.

pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai seluruh aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang-wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik.²⁷

Berdasarkan definisi kewenangan di atas, penulis berpendapat bahwa kewenangan merupakan hak yang dimiliki seseorang atau institusi untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan, dimana perbuatan atau tindakan tersebut diatur oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanpa adanya kewenangan yang sah, seorang pejabat atau badan tata usaha negara tidak dapat melaksanakan suatu perbuatan pemerintah. Kewenangan yang sah merupakan atribut bagi setiap pejabat atau bagi setiap badan. Menurut Nur Basuki Winarno, kewenangan yang sah bila ditinjau dari sumber darimana kewenangan itu lahir atau diperoleh, maka terdapat tiga kategori kewenangan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kewenangan atribut

Kewenangan atribut biasanya digariskan atau berasal dari adanya pembagian kekuasaan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan kewenangan atributif ini pelaksanaannya dilakukan sendiri oleh pejabat atau badan yang tertera dalam peraturan dasarnya. Terhadap kewenangan atributif mengenai tanggung jawab dan tanggung gugat

²⁷Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 71.

berada pada pejabat atau badan sebagaimana tertera dalam peraturan dasarnya.

2) Kewenangan delegatif

Kewenangan delegatif bersumber dari pelimpahan suatu organ pemerintahan kepada organ lain dengan dasar peraturan perundang-undangan. Dalam hal kewenangan delegatif tanggung jawab dan tanggung gugat beralih kepada yang diberi wewenang tersebut dan beralih pada delegataris.

3) Kewenangan mandat

Kewenangan mandat merupakan kewenangan yang bersumber dari proses atau prosedur pelimpahan dari pejabat atau badan yang lebih tinggi kepada pejabat atau badan yang lebih rendah. Kewenangan mandat terdapat dalam hubungan rutin atasan dan bawahan, kecuali bila dilarang secara tegas.²⁸

Dari ketiga sumber kewenangan di atas, dapat diketahui bahwa kewewenang yang dimiliki oleh Walikota Lhokseumawe dalam pengadaan Tenaga Harian Lepas merupakan kewenangan atribut. Dinamakan kewenangan atribut adalah karena adanya peraturan-perundang-undangan yang membagi kekuasaan berdasarkan asas otonomi daerah sehingga pemerintah daerah dapat melaksanakan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

²⁸ Nur Basuki Winarno, *Penyalahgunaan Wewenang dan Tindak Pidana Korupsi*, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008), hlm. 70-75.

Pemerintah daerah mempunyai kewenangan-kewenangan tertentu.

Menurut Siswanto Sunarno, kewenangan pemerintah daerah meliputi:

- a) Perencanaan dan pengendalian pembangunan;
- b) Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
- c) Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- d) Penyediaan sarana dan prasarana;
- e) Penanganan bidang kesehatan;
- f) Penyelenggaraan pendidikan;
- g) Penanggulangan masalah sosial;
- h) Pelayanan bidang ketenagakerjaan;
- i) Fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- j) Pengendalian lingkungan hidup;
- k) Pelayanan pertahanan;
- l) Pelayanan kependudukan dan catatan sipil;
- m) Pelayanan administrasi umum pemerintahan;
- n) Pelayanan administrasi penanaman modal;
- o) Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya;
- p) Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.²⁹

Melihat konteks di atas, kewenangan dari pemerintah daerah sangatlah kompleks, karena mempunyai wewenang yang strategis dalam berbagai sektor

²⁹Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.35-36.

yaitu mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lain.³⁰ Kewenangan-kewenangan tersebut diwujudkan dalam bentuk rencana kerja pemerintah daerah dan dijabarkan dalam bentuk pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah yang dikelola dalam sistem pengelolaan daerah yang dilakukan secara efektif, efisien, transparan, akuntabel, adil, dan taat pada peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu perkembangan suatu daerah dipengaruhi oleh kinerja dari pemerintah daerah. Pemerintah daerah yang memiliki kinerja baik dan profesional akan mampu meningkatkan potensi daerah yang dikelolanya.³¹

2. Teori kebijakan publik

Sebelum dibahas lebih jauh mengenai konsep kebijakan publik, perlu dipahami terlebih dahulu mengenai konsep kebijakan atau dalam bahasa Inggris sering kita dengar dengan istilah *policy*. Kebijakan adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seorang pelaku atau kelompok politik, dalam usaha memilih tujuan dan cara untuk mencapai tujuan itu. Pada prinsipnya, pihak yang membuat kebijakan-kebijakan itu mempunyai kekuasaan untuk melaksanakannya.³²

Harold D. Lasswell dan Abraham Kaplan mengartikan kebijakan sebagai *a projected program of goal, values, and practice* yang artinya adalah suatu

³⁰ Christine S.T. Kansil, *Pemerintahan Daerah di Indonesia: Hukum Administrasi Daerah 1903-2001*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.83.

³¹ Tualaka J.F, *Buku Pintar Politik, Sejarah, Pemerintahan dan Ketatanegaraan*, (Yogyakarta: Jogja Great Publisher, 2009), hlm. 200.

³² Miriam Budiarjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 20.

program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek yang terarah. Sedangkan Carl J Federick mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan dari pada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.³³

Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab memberikan beberapa pedoman sebagai berikut :

- a) Kebijakan harus dibedakan dari keputusan;
- b) Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi;
- c) Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan;
- d) Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan;
- e) Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai;
- f) Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit;

³³Dikutip dari Islamy Irfan, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 15.

- g) Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu;
- h) Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi;
- i) Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah;
- j) Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.³⁴

James E Anderson sebagaimana dikutip Islamy mengungkapkan bahwa kebijakan adalah *“a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern”*³⁵ (Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu). Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson ini menurut Budi Winarno dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (*policy*) dengan keputusan (*decision*) yang mengandung arti pemilihan di antara berbagai alternatif yang ada.³⁶

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang

³⁴Solichin Abdul Wahab, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, (Malang: UMM, 2008), hlm. 40-50.

³⁵Islamy M. Irfan, *Prinsip-prinsip Perumusan...*, hlm. 17.

³⁶Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2007) hlm. 18.

sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan di antara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Dalam peningkatan pelayanan publik terdapat beberapa kebijakan pemerintah dalam hal ini biasa juga disebut sebagai kebijaksanaan. Kebijaksanaan menurut Amara Raksasataya, adalah sebagai suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan.³⁷ Sejalan dengan yang dikemukakan oleh SP. Siagian, bahwa kebijaksanaan adalah serangkaian keputusan yang sifatnya mendasar untuk dipergunakan sebagai landasan bertindak dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sebelumnya.³⁸

Jadi kebijakan atau kebijaksanaan adalah suatu rangkaian keputusan yang telah ditetapkan dengan cara yang terbaik untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelum kebijakan tersebut diambil. Lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sektor seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, dan sebagainya. Di samping itu dilihat dari hirarkinya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional, maupun lokal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan pemerintah daerah/provinsi, keputusan gubernur, peraturan daerah kabupaten/kota, dan keputusan bupati/walikota.

³⁷AG. Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 17.

³⁸Lijan Poltak Sinambelu, *Reformasi Pelayanan Publik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 49.

Secara terminologi pengertian kebijakan publik (*public policy*) itu ternyata banyak sekali, tergantung dari sudut mana kita mengartikannya. David Easton sebagaimana dikutip Leo Agustino, memberikan definisi kebijakan publik sebagai *“the authoritative allocation of values for the whole society”* atau sebagai pengalokasian nilai-nilai secara paksa kepada seluruh anggota masyarakat.³⁹

Definisi kebijakan publik, menurut Thomas R Dye sebagaimana dikutip Islamy menyatakan, kebijakan publik *“is what government choose to do or not to do”* (apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan). Pengertian tersebut menekankan bahwa kebijakan publik yakni mengenai perwujudan tindakan dan bukan merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat publik semata, sehingga di samping itu pilihan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai pengaruh/dampak yang sama dengan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu.⁴⁰ Lain halnya dengan Randal B Ripley, ia mengajurkan agar kebijakan publik dilihat sebagai suatu proses dan melihat proses tersebut dalam satu model yang sederhana untuk dapat memahami konstelasi aktor dan interaksi yang terjadi didalamnya.⁴¹

Selain itu seorang pakar dari Inggris, W. I. Jenkins, sebagaimana dikutip Solichin Abdul Wahab, merumuskan kebijakan publik sebagai keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor, berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya.

³⁹Leo Agustino, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, (Bandung, Alfabeta, 2009), hlm. 19.

⁴⁰Islamy M. Irfan, *Prinsip-prinsip Perumusan ...*, hlm. 19.

⁴¹ Dian safrina, *“Studi Formulasi Kebijakan”* (Skripsi dipublikasi), Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Gajah Mada, 2003, hlm. 19.

Keputusan-keputusan itu prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari pada aktor tersebut.⁴²

Menurut Agustino sebagaimana yang dikutip oleh Agus Hiplunudin, ada beberapa karakteristik utama dari suatu definisi kebijakan publik:

- 1) Pada umumnya kebijakan publik perhatiannya ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu dari pada perilaku yang berubah atau acak.
- 2) Kebijakan publik pada dasarnya mengandung bagian atau pola kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah dari pada keputusan yang berpisah-pisah, misalnya suatu kebijakan tidak hanya meliputi keputusan untuk mengeluarkan peraturan tertentu tetapi juga keputusan berikutnya yang berkaitan dengan penerapan dan pelaksanaannya.
- 3) Kebijakan publik merupakan apa yang sesungguhnya dikerjakan oleh pemerintah, bukan apa maksud yang dikerjakan atau yang akan dikerjakan pemerintah.
- 4) Kebijakan publik dapat berbentuk positif maupun negatif. Secara positif, kebijakan melibatkan beberapa tindakan pemerintah yang jelas dalam menangani suatu permasalahan. Secara negatif, kebijakan publik dapat melibatkan suatu keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan suatu tindakan atau tidak mengerjakan apapun padahal dalam konteks tersebut keterlibatan pemerintah amat diperlukan.

⁴²Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 15.

- 5) Kebijakan publik paling tidak secara positif didasarkan pada hukum dan merupakan tindakan yang bersifat memerintah.⁴³

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang berorientasi pada tujuan tertentu guna memecahkan masalah-masalah publik atau demi kepentingan publik. Pada dasarnya kebijakan publik memiliki pola kegiatan yang berkesinambungan. Suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tidak hanya meliputi keputusan untuk mengambil suatu tindakan tertentu, tetapi juga tindakan berikutnya yang berkaitan dengan penerapan dan pelaksanaannya. Seperti kebijakan yang diambil oleh Walikota Lhokseumawe dalam pengadaan Tenaga Harian Lepas, mekanisme perekrutan hingga proses hubungan kerja merupakan serangkaian tindakan berikutnya yang harus diatur oleh pemerintah.

Kebijakan publik tidak akan terlepas dari proses pembentukan kebijakan, yakni untuk menganalisis bagaimana tahapan demi tahapan proses pembentukan kebijakan publik sehingga mewujudkan suatu kebijakan publik tertentu seperti otonomi daerah misalnya atau tentang pelayanan prima guna meningkatkan indeks kepuasan masyarakat dalam pelayanan publik. Tahapan demi tahapan tersebut terangkum sebagai suatu proses siklus pembuatan kebijakan publik. Setiap tahapan dalam proses pembentukan kebijakan publik mengandung berbagai langkah dan metode. Tahapan yang terdapat dalam pembuatan suatu kebijakan

⁴³Agus Hiplunudin, *Kebijakan, Birokrasi dan Pelayanan Publik; Tinjauan Kritis Ilmu Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Calpulis, 2007), hlm. 25-26.

publik memiliki berbagai manfaat serta konsekuensi sendiri-sendiri, khususnya bagi para aktor pembuat kebijakan. Adapun tahapan kebijakan publik menurut Dunn sebagai berikut:

Pertama, penyusunan agenda (*agenda setting*) adalah sebuah fase dan proses yang sangat strategis dalam realitas kebijakan publik. Sebelum kebijakan ditetapkan dan dilaksanakan, pembuat kebijakan perlu menyusun agenda dengan memasukkan dan memilih masalah-masalah mana saja yang akan dijadikan prioritas untuk dibahas. Masalah-masalah yang terkait dengan kebijakan akan dikumpulkan sebanyak mungkin untuk diseleksi. Dalam proses inilah pembuat kebijakan publik memiliki ruang untuk memaknai apa yang disebut sebagai masalah publik dan prioritas dalam agenda publik dipertarungkan. Jika sebuah isu berhasil mendapatkan status sebagai masalah publik, dan mendapatkan prioritas dalam agenda publik, maka isu tersebut berhak mendapatkan alokasi sumber daya publik yang lebih dari pada isu lain. Dalam penyusunan agenda juga sangat penting menentukan suatu isu publik yang akan diangkat dalam suatu agenda pemerintah. Isu kebijakan (*policy issues*) sering disebut juga sebagai masalah kebijakan (*policy problem*). *Policy issues* biasanya muncul karena telah terjadi silang pendapat di antara para aktor mengenai arah tindakan yang telah atau akan ditempuh, atau pertentangan pandangan mengenai karakter permasalahan tersebut.⁴⁴

Menurut Dunn, isu kebijakan merupakan produk atau fungsi dari adanya perdebatan baik tentang rumusan, rincian, penjelasan maupun penilaian atas suatu

⁴⁴*Ibid.*, hlm.52.

masalah tertentu. Namun tidak semua isu bisa masuk menjadi suatu agenda kebijakan. Ada beberapa kriteria isu yang bisa dijadikan agenda publik di antaranya: telah mencapai titik kritis tertentu yang apabila diabaikan menjadi ancaman yang serius, menyangkut emosi tertentu dari sudut kepentingan orang banyak, mendapat dukungan media massa, menjangkau dampak yang amat luas, mempermasalahkan kekuasaan dan keabsahan dalam masyarakat serta menyangkut suatu persoalan yang fashionable (sulit dijelaskan, tetapi mudah dirasa kehadirannya).

Kedua, formulasi kebijakan (*policy formulating*). Masalah yang sudah masuk dalam agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah yang terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk dalam agenda kebijakan, setiap tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah.

Ketiga, adopsi/legitimasi kebijakan (*policy adoption*). Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otorisasi pada proses dasar pemerintahan. Jika tindakan legitimasi dalam suatu masyarakat diatur oleh kedaulatan rakyat, warga negara akan mengikuti arahan pemerintah. Namun warga negara harus percaya bahwa tindakan pemerintah tersebut adalah sah.⁴⁵

⁴⁵*Ibid.*, hlm.53.

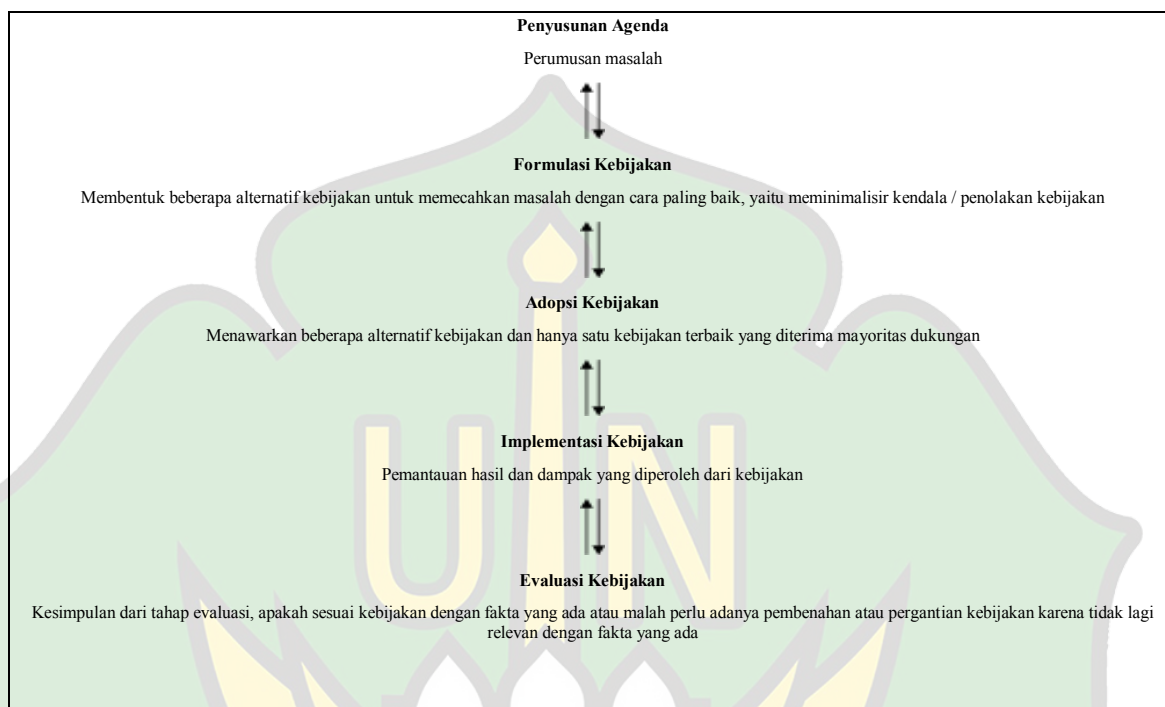
Keempat, implementasi kebijakan (*policy implementation*). Pada tahap inilah alternatif pemecahan yang telah disepakati tersebut kemudian dilaksanakan. Pada tahap ini, suatu kebijakan seringkali menemukan berbagai kendala. Rumusan-rumusan yang telah ditetapkan secara terencana dapat saja berbeda di lapangan. Hal ini disebabkan berbagai faktor yang sering mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Kebijakan yang telah melewati tahap-tahap pemilihan masalah tidak serta merta berhasil dalam implementasi. Dalam rangka mengupayakan keberhasilan dalam implementasi kebijakan, maka kendala-kendala yang dapat menjadi penghambat harus diatasi sedini mungkin.

Kelima, penilaian/evaluasi kebijakan (*policy evaluation*). Secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini, evaluasi dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya; evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan.⁴⁶

⁴⁶*Ibid.*, hlm.54.

Bagan 1

Tahap-tahap Kebijakan Publik menurut William Dunn⁴⁷



Tahap penilaian kebijakan seperti yang tercantum diatas, bukan termasuk proses akhir dari kebijakan publik, sebab masih ada satu tahap lagi, yakni tahap perubahan kebijakan dan terminasi atau penghentian kebijakan.⁴⁸

Dengan adanya tahap-tahap tersebut, maka akan memudahkan masyarakat dalam memahami bagaimana suatu permasalahan dapat dijadikan sebagai sebuah kebijakan publik. Dengan memahami tahapan pembuatan kebijakan tersebut pula masyarakat dapat berkontribusi dalam pembuatan kebijakan publik yaitu pada tahap adopsi kebijakan maupun pada tahap evaluasi kebijakan, sehingga arah kebijakan dapat dilihat dan dirasakan bersama.

⁴⁷ Wiliam Dunn, *Pengantar Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 24-25.

⁴⁸ Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori ...*, hlm. 32.

2.3 Landasan Hukum Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas

Tenaga harian lepas mulai diakui di lingkungan pemerintah sejak dikeluarkannya Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dengan sebutan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Dalam pasal 2 ayat (3) UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa di samping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Selanjutnya dalam penjelasan pasal demi pasal dipaparkan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi, dimana ditetapkan bahwa Pegawai Tidak Tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Namun pengaturan mengenai hak-hak dan pengaturan lebih lanjut terhadap Pegawai Tidak Tetap tidak terdapat penjelasannya.⁴⁹ Dengan demikian penulis merujuk kepada peraturan lainnya yang mengatur atau menjelaskan mengenai pengadaan tenaga kerja yang kemudian ditemukan dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah Provinsi, dan Kabupaten/Kota se-Indonesia dilarang mengangkat tenaga honorer dalam bentuk apapun, kecuali

⁴⁹Dewi Sainkadir. "Kajian Hukum Tenaga Harian Lepas pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe". *Lex Crimen*, Vol. VI No, 10, 2017, hlm. 109-110.

ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah dan Pemerintah Daerah sanggup membiayai.

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan mengenai kewenangan dalam mengangkat tenaga kerja. Hal tersebut tertuang di dalam bab IV mengenai urusan pemerintahan. Dalam pasal 9 dinyatakan bahwa urusan pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Urusan pemerintah konkuren yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan wajib tersebut kemudian dibagi lagi menjadi 2 bagian yaitu Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Dalam urusan Pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar di dalamnya meliputi tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan anak, pangan, pertanahan, lingkungan hidup, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pemberdayaan masyarakat dan desa, serta perhubungan. A R - R A N I R Y

Kemudian dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Lhokseumawe, diatur mengenai kewenangan Daerah yang terdapat di dalam bab II yaitu dalam Pasal 8 yang berbunyi : (1) Kewenangan Kota Lhokseumawe sebagai Daerah Otonom mencakup seluruh kewenangan bidang pemerintahan termasuk kewenangan wajib, kecuali bidang politik luar

negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Kewenangan wajib, sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja.

Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut di atas, pengadaan Tenaga Harian Lepas dapat dilakukan oleh Walikota Lhokseumawe karena telah diatur kewenangan oleh peraturan perundang-undangan dengan sangat jelas. Namun peraturan mengenai bagaimana pola pengadaan yang semestinya dilakukan tidak ada, hal tersebut yang menyebabkan setiap daerah memiliki pengaturan yang berbeda-beda dalam mengadakan Tenaga Harian Lepas disesuaikan dengan kondisi daerah dan bagaimana Pemerintah Daerah dalam menyikapi kebijakan dari kewenangan yang dimilikinya.

2.4 Kedudukan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe

Sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang memberikan perintah larangan kepada Pemerintah Provinsi, dan Kabupaten/Kota se-Indonesia untuk mengangkat tenaga honorer dalam bentuk apapun terkecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah dan Pemerintah Daerah sanggup membiayai, maka Walikota Lhokseumawe mengambil suatu kebijakan untuk

mengadakan Tenaga Harian Lepas yang kemudian digolongkan menjadi bagian dari Tenaga Bakti Daerah.⁵⁰

Tenaga Bakti Daerah di wilayah Kota Lhokseumawe sebagaimana dimaksud tersebut dibagi atas 3 (tiga) golongan:

1. Grade A (Tenaga Honorer yang pengangkatannya Tahun 2005 sampai dengan Tahun 2012 dan masih aktif melaksanakan tugas sampai saat ini);
2. Grade B (Tenaga Bakti/Tidak Tetap Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2015 dan masih aktif melaksanakan tugas sampai saat ini);
3. Grade C (Tenaga Harian Lepas Tahun 2013 sampai dengan saat ini dan masih aktif melaksanakan tugas).⁵¹

Tenaga Harian Lepas dalam tatanan Pemerintah Kota Lhokseumawe adalah sebagai karyawan tidak tetap, hal tersebut karena Tenaga Harian Lepas bukan merupakan karyawan permanen di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe melainkan terikat dengan perjanjian yang dibuat berdasarkan ketentuan waktu yang telah disepakati bersama. Kedudukan Tenaga Harian Lepas adalah sebagai penunjang jalannya roda pemerintahan, yaitu sebagai pembantu pelaksanaan tugas sehari-hari baik dalam hal kelancaran penyelenggaraan pemerintahan maupun pelaksanaan pembangunan serta pelayanan terhadap publik.

⁵⁰ [www.portalsatu.com](http://portalsatu.com), Wawancara Plt Sekda: Memang Itu Serba Salah! 22 Juni 2016. Diakses melalui situs: <http://portalsatu.com/read/news/wawancara-plt-sekda-memang-itu-serba-salah-13527> pada tanggal 6 Oktober 2018

⁵¹ Surat Keputusan Walikota Lhokseumawe No. 481 Tahun 2016 Tentang Penetapan Tenaga Bakti Daerah Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Lhokseumawe Tahun Anggaran 2016.

Tenaga Harian Lepas dalam menjalankan tugasnya ditempatkan pada setiap Satuan Kerja Perangkat Kota di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Hal tersebut menjadikan Tenaga Harian Lepas harus tunduk dan patuh terhadap ketentuan yang dimiliki oleh Kantor, Dinas, atau Instansi dimana ia ditempatkan. Hal demikian tertuang dalam pasal 5 Peraturan Walikota Lhokseumawe Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, dan Penegakan Disiplin Kerja Bagi Tenaga Honorer dan Tenaga Bakti di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Oleh sebab itu, Tenaga Harian Lepas pada setiap Satuan Kerja Perangkat Kota memiliki tugas yang berbeda-beda karena susunan uraian tugas dibuat oleh masing-masing Tenaga Harian Lepas bersama dengan Kepala Instansi terkait, sehingga kedudukan dan keberadaan Tenaga Harian Lepas menjadi kewenangan Kepala Instansi untuk mengatur dan mengevaluasi kinerja Tenaga Harian Lepas tersebut.

2.5 Hak dan Kewajiban Tenaga Harian Lepas

Dalam suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.⁵²

⁵²Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), hlm. 41.

Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.⁵³

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Hukum hanya mempunyai arti yang pasif jika tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa konkrit.⁵⁴

Menurut Grace Vina, pada umumnya seorang tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan/instansi memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi, hak-hak tersebut meliputi:

- 1) Hak untuk mendapatkan perlindungan;
- 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi;
- 3) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja;
- 4) Hak untuk mendapatkan penempatan kerja;
- 5) Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Hak untuk mendapat upah;

⁵³Raisul Muttaqien, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, (Bandung: Nusamedia, 2006), hlm. 132-133.

⁵⁴Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum...*, hlm. 340.

7) Hak untuk mendapatkan kesejahteraan.⁵⁵

Hak dan kewajiban yang melekat pada Tenaga Harian Lepas di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe dijelaskan di dalam Peraturan Walikota Lhokseumawe Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, dan Penegakan Disiplin Kerja Bagi Tenaga Honorer dan Tenaga Bakti di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe yaitu terdapat dalam bab IV mengenai hak, kewajiban, dan larangan. Dalam pasal 6 Peraturan Walikota Lhokseumawe Nomor 23 Tahun 2011 tersebut dinyatakan bahwa Tenaga Honorer dan Tenaga Bakti mempunyai hak:

- 1) Berhak memperoleh penghasilan/honorarium yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota. Dimana hak atas penghasilan/honorarium mulai berlaku pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya, yaitu setelah Tenaga Harian Lepas secara nyata telah melaksanakan tugas dan dinyatakan oleh surat pernyataan Pimpinan Unit Kerja. Perihal honorarium Tenaga Harian Lepas didasarkan kepada kemampuan APBK Kota Lhokseumawe.
- 2) Berhak mendapatkan izin bersalin bagi Tenaga Harian Lepas Wanita untuk persalinan anak pertama sampai persalinan anak ketiga dengan ketentuan jangka waktu 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan.
- 3) Berhak mendapatkan izin berobat dan izin alasan penting untuk keperluan yang dapat dipertanggungjawabkan. Wewenang pemberian izin

⁵⁵ Grace Vina, "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit", *Jurnal Hukum*, Vol. XI, No. 05, 2016, hlm. 10.

sebagaimana dimaksud diberikan oleh Pimpinan unit kerja atas dasar persetujuan atasan.

Selanjutnya dalam Pasal 7 dijelaskan mengenai kewajiban yang melekat pada Tenaga Harian Lepas, kewajiban tersebut meliputi:

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia;
- 2) Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindari segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan oleh kepentingan golongan, diri sendiri, dan pihak lain;
- 3) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara serta pemerintah;
- 4) Menyimpan rahasia negara dengan sebaik-baiknya;
- 5) Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas maupun yang berlaku secara umum;
- 6) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 8) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dan pemerintah daerah dengan sebaik-baiknya;
- 9) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 10) Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun;

11) Masuk kerja dan mentaati jam kerja;

12) Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

Dengan adanya hak dan kewajiban yang melekat pada Tenaga Harian Lepas tersebut di atas, baik Tenaga Harian Lepas maupun perusahaan/instansi memiliki sebuah tanggung jawab yang harus dipenuhi dari kedua belah pihak. Tenaga Harian Lepas memiliki tanggung jawab untuk menunaikan kewajibannya, dan perusahaan/instansi memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak Tenaga Harian Lepas tersebut. Hal demikian sesuai dengan pernyataan Dale Yoder yang dikutip oleh Slamet Saksono bahwa “*all managers are manpowers*” yang diartikan olehnya bahwa tiap pimpinan perusahaan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja.⁵⁶

Hak dan kewajiban tersebut apabila tidak dilaksanakan tentunya akan ada sanksi yang diperoleh, baik sanksi di dunia maupun sanksi di akhirat. Sanksi di dunia berupa sanksi teguran, peringatan, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan sanksi di akhirat berupa siksa di neraka, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Surah *Al-Nisā'* ayat 30:

وَمَنْ يَفْعَلْ عُدْوَانًا ذَٰلِكَ وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصْلِيهِ نَارًا وَكَانَ ذَٰلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا

⁵⁶Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1988), hlm.22.

Artinya : “Dan barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.”



BAB TIGA

POLA PENGADAAN TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA PEMERINTAHAN KOTA LHOKSEUMAWE DAN DAMPAKNYA

3.1 Gambaran Umum Pemerintah Kota Lhokseumawe

Kota Lhokseumawe merupakan bagian dari Provinsi Aceh. Sejak tahun 1988 gagasan peningkatan status Kota Administratif Lhokseumawe menjadi Kotamadya mulai diupayakan sehingga kemudian lahir Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2001 pada tanggal 21 Juni 2001 Tentang Pembentukan Kota Lhokseumawe yang ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia Abdurrahman Wahid. Dengan berlakunya Undang-Undang tersebut maka Lhokseumawe ditetapkan statusnya menjadi Pemerintah Kota. Kota Lhokseumawe telah menjadi sebuah daerah otonom, yang berarti Kota Lhokseumawe telah siap untuk berdiri sendiri dan memiliki kemampuan yang cukup untuk benar-benar mandiri.

Pasca Reformasi terjadi beberapa Pemekaran Wilayah dalam rangka Otonomi Daerah, Kota Lhokseumawe merupakan pemekaran dari Kabupaten Aceh Utara yang terletak di pesisir timur pulau Sumatera. Pada awal pembentukan Kota Lhokseumawe menjadi Kotamadya, wilayahnya mencakup tiga kecamatan yaitu Kecamatan Banda Sakti, Kecamatan Muara Dua, dan Kecamatan Blang Mangat.⁵⁷

⁵⁷ www.lhokseumawe.go.id, *Sejarah Kota Lhokseumawe*. Diakses melalui situs: <https://www.lhokseumawekota.go.id/profile.php?id=1> pada tanggal 10 Oktober 2018

Pada Tahun 2006 Kecamatan Muara Dua mengalami pemekaran menjadi Kecamatan Muara Dua dan Kecamatan Muara Satu, sehingga secara administratif, jumlah kecamatan di Kota Lhokseumawe menjadi 4 kecamatan. Keempat kecamatan tersebut melingkupi 9 kemukiman, 68 Gampong dan 259 dusun.

Kota Lhokseumawe memiliki luas 181,06 kilometer persegi (km²), dengan batas administrasi sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara berbatas dengan Selat Malaka;
- 2) Sebelah Selatan berbatas dengan Aceh Utara (Kecamatan Kuta Makmur);
- 3) Sebelah Barat berbatas dengan Aceh Utara (Kecamatan Dewantara);
- 4) Sebelah Timur berbatas dengan Aceh Utara (Kecamatan Syamtalira Bayu).⁵⁸

Visi Pemerintah Kota Lhokseumawe adalah mewujudkan Kota Lhokseumawe Bersyariat, sehat, cerdas dan sejahtera berdasarkan UU-PA dan MoU Helsinki. Untuk merealisasikan visi tersebut, Pemerintah Kota Lhokseumawe merumuskan beberapa misi, yang di antaranya yaitu: (1) meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing, (2) mewujudkan pemerataan pembangunan, (3) mengurangi kesenjangan sosial secara menyeluruh, dan (4) menurunkan kemiskinan dan pengangguran.⁵⁹

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ www.lhokseumawe.go.id *Visi dan Misi kota Lhokseumawe*. Diakses melalui situs: <https://www.lhokseumawekota.go.id/pem.php?id=1> pada tanggal 11 Oktober 2018

3.2 Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe

Tenaga Harian Lepas sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang tidak kalah penting dalam pemerintahan, mengingat kinerja perusahaan/instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berada di dalamnya. Maka dalam menentukan Sumber Daya Manusia yang diperlukan harus dimulai dari suatu perencanaan yang optimal. Perencanaan Sumber Daya Manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja. Konsep ideal dari perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan dijelaskan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana dinyatakan bahwa dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja yang disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a) penduduk dan tenaga kerja;
- b) kesempatan kerja;
- c) pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d) produktivitas tenaga kerja;
- e) hubungan industrial;
- f) kondisi lingkungan kerja;
- g) pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h) jaminan sosial tenaga kerja.

Kemudian aktivitas-aktivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja tersebut terdiri dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini dimaksudkan agar tercipta jumlah tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja yang tepat serta bermanfaat secara ekonomi.⁶⁰

Salah satu aktivitas dari pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam pengadaan tenaga kerja adalah rekrutmen, seleksi, dan penempatan.⁶¹ Menurut Malthis, rekrutmen adalah suatu keputusan perencanaan manajemen Sumber Daya Manusia mengenai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kapan tenaga kerja tersebut dibutuhkan, serta kriteria apa saja yang diperlukan oleh setiap perusahaan/instansi.⁶² Rekrutmen merupakan proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan/instansi untuk dapat dipekerjakan.⁶³ Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu perusahaan/instansi, untuk itu terdapat dua sumber memperoleh tenaga kerja, yakni sumber dari luar (*eksternal*) perusahaan/instansi atau dari dalam (*internal*) perusahaan/instansi.⁶⁴

Sumber internal menurut Hasibuan adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan/instansi tersebut. Hal ini

⁶⁰Lailatus Sa'adah, "Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Dotcom*, Vol. 7, No. 2, 2017, hlm. 121-122.

⁶¹Chandra S. Kartika, "Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya", *Jurnal AGORA*, Vol. 2, No 1, 2014, hlm. 1.

⁶²Malthis, Robert L. 7 John H. Jackson., *Human Resource Management* (terj. Diana Angelica), (Jakarta:Salemba Empat, 2012), hlm.48.

⁶³*Ibid.*, 83.

⁶⁴Subekti & Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Prestasi Pustaka, 2012), hlm.6.

dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Sedangkan sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan/instansi.⁶⁵ Selain itu menurut Hasibuan terdapat dua metode dalam penarikan tenaga kerja yaitu, metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja, sedangkan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik.⁶⁶

Lebih jauh lagi, Rivai menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan/instansi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.⁶⁷

Menurut Simamora, seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk menempati posisi yang tersedia di dalam perusahaan/instansi.⁶⁸ Sedangkan menurut Sudiro,

⁶⁵Hasibuan, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 54-56.

⁶⁶*Ibid.*, hlm. 44.

⁶⁷Rivai V, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 28.

⁶⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Ketiga* (Yogyakarta: YKPN, 2004), Hlm. 49.

seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi.⁶⁹

Dalam proses seleksi, penetapan jumlah tenaga kerja yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar tenaga kerja yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Untuk menentukan jumlah tenaga kerja tersebut menurut M. Aji Nugroho, dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan metode non ilmiah. Metode ilmiah adalah metode menghitung jumlah tenaga kerja yang akan diterima dengan cermat berdasarkan spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal sebagai berikut :

- a) Metode kerja yang sistematis;
- b) Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan;
- c) Berorientasi kepada prestasi kerja;
- d) Berpedoman pada undang-undang perburuhan;
- e) Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

Metode non ilmiah adalah metode yang didasarkan atas perkiraan saja dalam penentuan jumlah tenaga kerja yang akan diterima, tidak berdasarkan atas suatu konsep ideal, kriteria standar, dan spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi :

⁶⁹ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2011), hlm. 58.

- a) Surat lamaran bermaterai atau tidak;
- b) Ijazah sekolah dan daftar nilainya;
- c) Surat keterangan kerja dan pengalaman;
- d) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya;
- e) Wawancara langsung dengan yang bersangkutan;
- f) Penampilan dan keadaan fisik pelamar;
- g) Keturunan dari pelamar;
- h) Tulisan tangan pelamar.⁷⁰

Menurut Hasibuan, penempatan tenaga kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon tenaga kerja yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekailigus mendelegasi wewenang kepada orang tersebut.⁷¹ Sedangkan Wilson menyatakan bahwa penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas penting dari kepala perusahaan/instansi adalah menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-sebaiknya.⁷²

⁷⁰ M. Aji Nugroho, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar" (Skripsi Dipublikasi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012, hlm. 20-25.

⁷¹ Hasibuan, M., *Manajemen ...*, 2005), hlm. 63.

⁷² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 159.

Di Pemerintahan Kota Lhokseumawe, mekanisme pengadaan Tenaga Harian Lepas menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kantor yang terdapat pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Lhokseumawe yaitu dalam hal menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam Pasal 5 Peraturan Walikota Lhokseumawe No. 4 Tahun 2017 dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pengadaan, penilaian kinerja, mutasi, informasi, dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sejak Walikota Lhokseumawe mengambil kebijakan melakukan pengadaan Tenaga Harian Lepas pada tahun 2013, segala kebutuhan administrasi yang berkaitan dengan Tenaga Harian Lepas dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, pembuatan surat keputusan untuk pembayaran honorarium, dan pendataan jumlah Tenaga Harian Lepas pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Lhokseumawe menjadi tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.⁷³

Dalam penerimaan Tenaga Harian Lepas Pemerintah Kota Lhokseumawe tidak mengacu kepada konsep yang dimiliki UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁷³Hasil wawancara dengan Vera Nandalia, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, Tanggal 20 September 2018

Ketenagakerjaan, hal tersebut dinyatakan di dalam Surat Keputusan Walikota Lhokseumawe Nomor 73 Tahun 2014 Tentang Pembayaran Honorarium Tenaga Bakti/Tidak Tetap Administrasi, Tenaga Jaga Malam dan Cleaning Service pada Kantor Camat Muara Dua Kota Lhokseumawe Tahun Anggaran 2014, pada diktum ketiga dinyatakan bahwa tenaga bakti/tidak tetap adalah bukan merupakan karyawan permanen di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe oleh karena itu yang bersangkutan tidak terikat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan/atau peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil lainnya. Hal tersebut karena didasari oleh keterbatasan APBK Lhokseumawe, sehingga konsep yang dimiliki oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirasa kurang optimal untuk diaplikasikan dalam proses pengadaan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe.

Oleh karena itu, pada tahap rekrutmen proses rekrutmen yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe yang kemudian dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan metode tertutup, yaitu menurut Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, Muhammad Nur, bahwa Walikota hanya menginformasikan pengadaan Tenaga Harian Lepas kepada seluruh jajaran Kepala pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe dalam sebuah rapat. Kemudian oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe diinformasikan kepada staf-staf kantor. Perekrutan dengan menggunakan metode

tertutup pada dasarnya memang tidak ada informasi secara luas ataupun publikasi melalui pemasangan iklan pada media massa cetak maupun elektronik.⁷⁴

Menurut Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Vera Nandalia, rekrutmen secara tertutup dilakukan Walikota Lhokseumawe mengingat keterbatasan APBK Lhokseumawe sehingga tidak adanya dana khusus yang dialokasikan dalam kegiatan perekrutan Tenaga Harian Lepas. Kendati demikian, permohonan yang diajukan pelamar untuk menjadi Tenaga Harian Lepas sangat tinggi. Faktor tersebarnya informasi tentang pengadaan Tenaga Harian Lepas diperoleh pelamar dari staf atau karyawan yang berada dalam instansi-instansi terkait dan yang mengetahui informasi tersebut. Oleh sebab itu, sejumlah pelamar Tenaga Harian Lepas yang diperoleh tidak hanya bersumber dari internal instansi tetapi juga bersumber dari eksternal instansi. Hanya sebagian kecil yang diperoleh dari internal instansi, yaitu seperti tenaga keamanan atau tenaga kebersihan pada suatu instansi yang memohon untuk digolongkan menjadi Tenaga Harian Lepas, selebihnya pelamar Tenaga Harian Lepas diperoleh dari eksternal instansi.⁷⁵

Penarikan Tenaga Harian Lepas yang bersumber dari eksternal, menurut penulis sesuai dengan agenda dalam kebijakan pengadaan Tenaga Harian Lepas. Mengingat isu publik yang diangkat dalam agenda tersebut salah satunya adalah

⁷⁴Hasil wawancara dengan Muhammad Nur, Kepala Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, Tanggal 8 Oktober 2018

⁷⁵Hasil wawancara dengan Vera Nandalia, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, Tanggal 20 September 2018.

karena banyaknya para lulusan yang tidak memiliki kesempatan kerja, maka untuk menampung para lulusan tersebut tentunya penarikan dari eksternal memberikan hasil yang optimal dalam meminimalisasi jumlah para lulusan yang menjadi penganggur tersebut. Pada tahap rekrutmen ini, Pemerintah Kota Lhokseumawe tidak menentukan batasan waktu kapan akan ditutup atau berakhirnya proses rekrutmen. Bahkan proses rekrutmen ini berlangsung hingga beberapa tahun. Hal tersebut menjadikan jumlah pelamar yang mengajukan diri sebagai Tenaga Harian Lepas terus bertambah, karena kebebasan waktu yang dimiliki menjadi penyebab kian meningkatnya jumlah Tenaga harian Lepas dari waktu ke waktu.

Dari Data Rekapitulasi Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Kota Lhokseumawe yang penulis dapatkan, tercatat bahwa pada tahun 2013 terdapat 1889 orang yang melamar dan diterima menjadi Tenaga Harian Lepas, kemudian pada tahun 2014 terdapat penambahan sejumlah 241 orang dan pada tahun 2015 terdapat penambahan sejumlah 374 orang. Hingga pada tahun 2016 tercatat jumlah keseluruhan Tenaga Harian Lepas di Pemerintahan Kota Lhokseumawe adalah sejumlah 2753 orang. Sehingga pada tahun 2016 tersebut Walikota Lhokseumawe menyatakan secara lisan bahwa tidak dapat lagi menerima Tenaga Harian Lepas baru kecuali adanya lowongan kosong yang disebabkan oleh pengunduran diri atau adanya pemberhentian Tenaga Harian Lepas sebelumnya sehingga dapat digantikan dengan posisi Tenaga Harian Lepas baru.⁷⁶

⁷⁶*Ibid.*

Selanjutnya pada tahap seleksi Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Pemerintahan Kota Lhokseumawe dilakukan dengan metode non ilmiah. Hal tersebut karena tidak adanya kriteria standar ataupun spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe. Bahkan dalam penetapan jumlah Tenaga Harian Lepas yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja yang ada. Dalam proses seleksi, pelamar diminta untuk melengkapi beberapa berkas sebagai berikut:

- 1) Surat permohonan lamaran kerja;
- 2) Fotokopi ijazah sekolah; dan
- 3) Fotokopi KTP.

Di antara berkas-berkas tersebut ada pula beberapa pelamar yang melampirkan sebuah rekomendasi dari pihak terpercaya yang diperoleh dalam bentuk memo atau disposisi dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan agar dapat diutamakan dalam penempatannya setelah dilakukan pemeriksaan berkas pelamar tersebut. Memo atau disposisi tersebut biasanya didapatkan dari Walikota atau pejabat lainnya.

Pada tahap seleksi, tidak ada proses tes dalam bentuk apapun, kegiatan yang dilakukan hanya pemeriksaan berkas, apakah berkas yang diberikan ke pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah lengkap atau belum. Setelah berkas diterima dengan lengkap oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selanjutnya staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memeriksa identitas

pelamar dan unit kerja yang sesuai dengan jenjang pendidikan pelamar. Jika proses pemeriksaan tersebut telah selesai, maka berkas tersebut akan masuk kedalam daftar antrian untuk dilakukan penempatan. Kemudian pelamar akan diinformasikan satu per satu sesuai antrian berkas yang masuk untuk diberitahukan mengenai penempatan pada unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe.⁷⁷

Terkait penempatan Tenaga Harian Lepas yang dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe, dibagi menjadi dua tahap :

1. Penempatan Tenaga Harian Lepas pada unit kerja yang diusulkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Penempatan Tenaga Harian Lepas pada sub bagian unit kerja yang diusulkan oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe.

Pada tahap pertama, Tenaga Harian Lepas diusulkan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk ditempatkan pada unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe tersebut terdiri dari 33 kantor/intansi, yaitu: Dinas Perhubungan; Sekretariat Majelis Adat Aceh; Sekretariat Majelis Pendidikan Daerah; Dinas Syariat Islam dan Pendidikan Dayah; Dinas Perpustakaan dan Kearsipan; Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong; Inspektorat; Dinas Sosial; Sekretariat Baitul Mal; Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; Dinas Lingkungan Hidup; Kecamatan Banda

⁷⁷*Ibid.*

Sakti; Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana; Kecamatan Muara Satu; Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja; Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama; Kecamatan Muara Dua; Kecamatan Blang Mangat; Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; Badan Kesatuan Bangsa dan Politik; Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Pangan; Sekretariat Daerah Kota; Sekretariat Daerah Perwakilan Rakyat Kota; Satpol Pamong Praja dan Wilayahatul Hisbah; Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah; Dinas Kesehatan; Dinas Pendidikan dan Kebudayaan; Dinas Pemuda dan Olahraga dan Pariwisata; Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian; Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; Badan Penanggulangan Bencana Daerah; Badan Pengelola Keuangan Daerah; dan Dinas Pekerjaan Umum.

Setelah Tenaga Harian Lepas ditempatkan di salah satu unit kerja tersebut di atas, kemudian pada tahapan penempatan Tenaga Harian Lepas pada sub bagian pada unit kerja menjadi kewenangan Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe terkait. Hal tersebut dikarenakan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Tenaga Harian Lepas bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe dimana Tenaga Harian Lepas ditempatkan.⁷⁸

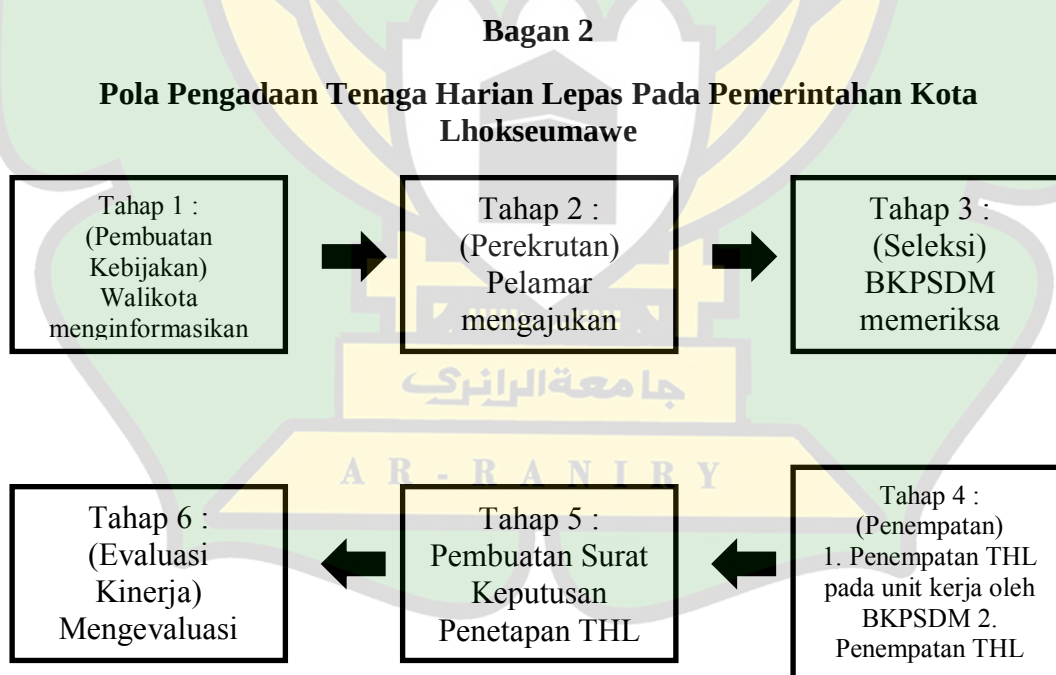
⁷⁸Hasil wawancara dengan Vera Nandalia, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, tanggal 20 Oktober 2018

Tenaga Harian Lepas telah sah dinyatakan kedudukannya sebagai Tenaga Bakti Daerah pada tingkat Grade C setelah dikeluarkannya Surat Keputusan Walikota Lhokseumawe Tentang Penetapan Tenaga Bakti Daerah pada setiap instansi terkait. Adapun surat keputusan tersebut juga merupakan dasar hukum bagi Tenaga Harian Lepas untuk memperoleh honorarium. Surat keputusan tersebut dikeluarkan satu bulan setelah Tenaga Harian Lepas secara nyata telah melaksanakan tugasnya pada unit kerja yang ditempatkan. Segala biaya yang timbul akibat kebijakan pengadaan Tenaga Harian Lepas tersebut dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota (APBK) Lhokseumawe yang dijabarkan setiap tahunnya melalui Peraturan Walikota Lhokseumawe. Dengan dikeluarkan surat keputusan tersebut menjadikan Tenaga Harian Lepas memiliki kekuatan hukum yang sah.

Selanjutnya yang menjadi tahap akhir dari proses pengadaan Tenaga Harian Lepas adalah evaluasi kinerja Tenaga Harian Lepas. Keberadaan Tenaga Harian Lepas bukan merupakan karyawan permanen, melainkan ditentukan oleh batas waktu. Apabila batas waktu tersebut telah habis, maka dapat diperpanjang kembali setelah dilakukan evaluasi. Hal ini menjadikan tahap evaluasi kinerja Tenaga Harian merupakan hal yang penting dilakukan. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe diberikan kewenangan atas nama Walikota Lhokseumawe untuk melakukan evaluasi terhadap produktifitas dan kedisiplinan Tenaga Harian Lepas setiap 6 (enam) bulan sekali. Apabila dari hasil evaluasi dinyatakan bahwa Tenaga Harian Lepas dianggap tidak produktif maka Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe berhak memberhentikan

Tenaga Harian Lepas tersebut tanpa pesangon dan biaya lainnya.⁷⁹ Hal tersebut dilakukan agar tidak adanya pemborosan dalam penggunaan dana APBK Lhokseumawe. Sehingga keberadaan Tenaga Harian Lepas ini diharapkan dapat memberikan efek saling menguntungkan baik kepada Tenaga Harian Lepas sebagai Sumber Daya Manusia maupun kepada Pemerintah Kota Lhokseumawe sebagai penyedia lapangan kerja.

Demikianlah pola pengadaan Tenaga Harian Lepas dari proses perekrutan hingga hubungan kerja yang telah dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe berdasarkan data yang penulis dapatkan ketika penelitian. Penulis dapat menyimpulkan pola pengadaan yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe ke dalam bagan berikut ini:



⁷⁹Keputusan Walikota Lhokseumawe No.23 Tahun 2017 Tentang Penetapan Tenaga Bakti Daerah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe Tahun Anggaran 2017

3.3 Dampak Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pada umumnya suatu pola pengadaan yang diterapkan akan menentukan bagaimana kualitas hubungan kerja yang akan diperoleh. Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan sebab akibat, dimana pola pengadaan yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas, dengan kualitas yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan/instansi menjadi lebih baik. Berdasarkan pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang telah dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe, tentunya memberikan dampak positif atau negatif pada unit kerja yang menjadi objek dari pengadaan Tenaga Harian Lepas tersebut. Dari total 33 unit kerja di Lingkungan Kota Lhokseumawe, unit kerja yang menjadi fokus penelitian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut karena pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia informasi mengenai dampak pola pengadaan Tenaga Harian Lepas lebih terperinci, jelas dan akurat.

Penerapan pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang selama ini dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe sebagaimana yang telah penulis jelaskan sebelumnya, memberikan dampak positif dan negatif bagi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dampak negatif yang dirasakan dari pola pengadaan Tenaga Harian Lepas tersebut disebabkan oleh proses seleksi yang kurang efektif dan tidak adanya pembinaan kepada Tenaga Harian Lepas sebelum ditempatkan pada unit kerja, sehingga karena faktor tersebut ditemukan beberapa Tenaga Harian Lepas yang kurang berkompeten dan tidak disiplin dalam bekerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia. Hal demikian menjadikan harus adanya bimbingan internal dari dalam Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya kepada Tenaga Harian Lepas agar dapat melaksanakan tugasnya.

Dampak positif dari pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe, adalah karena adanya evaluasi kinerja terhadap Tenaga Harian Lepas. Sehingga Tenaga harian Lepas yang tidak dapat menjalankan tugas sebagaimana yang telah ditentukan oleh Kepala BKPSDM, akan diberhentikan karena dianggap tidak berhasilguna (efektif) dan berdayaguna (efisien). Dalam melakukan evaluasi kinerja, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membuat sebuah surat pernyataan yang berisi tugas dan kewajiban Tenaga Harian Lepas. Pembuatan surat pernyataan tersebut diharapkan agar Tenaga Harian Lepas memiliki rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi untuk menjalankan tugasnya. Di dalam surat pernyataan tersebut juga dijelaskan mengenai sanksi yang akan diberikan apabila Tenaga Harian Lepas tidak menjalankan ketentuan yang telah dibuat tersebut. Sanksi yang diberikan berupa teguran lisan, teguran tulisan, dan pemberhentian/pemutusan hubungan kerja.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejak awal dilakukannya pengadaan Tenaga Harian Lepas pada tahun 2013 hingga saat ini terus melakukan evaluasi kinerja Tenaga Harian Lepas sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja instansinya. Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Kepala BKPSDM dapat dilihat dari Rekapitulasi Tenaga Harian Lepas di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Tenaga Harian Lepas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tahun	Jumlah THL
1.	2013	11
2.	2014	8
3.	2015	22
4.	2016	33
5.	2017	23
6.	2018	17

Sumber: Arsip Rekapitulasi Tenaga Harian Lepas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe

Tabel di atas memperlihatkan adanya pengurangan dan penambahan jumlah Tenaga Harian lepas sebagai hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kepala BKPSDM. Evaluasi kinerja menjadikan adanya seleksi internal yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun seleksi internal tersebut hanya dapat dilakukan ketika tahapan pola pengadaan yang telah ditetapkan Pemerintah Kota Lhokseumawe dari perekrutan hingga penetapan Tenaga Harian Lepas selesai dilakukan. Hal ini karena dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Walikota Lhokseumawe Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, dan Penegakan Disiplin Kerja Bagi Tenaga Honorer dan Tenaga Bakti di Lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe, dinyatakan bahwa Kepala SKPD dilarang untuk mengangkat Tenaga Honorer dan Tenaga Bakti atau sejenisnya. Larangan tersebut juga

disampaikan Walikota Lhokseumawe dalam Surat Edaran Perihal Penerbitan Surat Keputusan Penetapan Tenaga Bakti Daerah Tahun Anggaran 2018. Pada Angka 1 poin c dinyatakan bahwa kepada Kepala SKPD dilarang melakukan penambahan Tenaga Bakti Daerah dan peningkatan grade Tenaga Harian Lepas.

Dengan demikian keberadaan Tenaga Harian Lepas yang masih aktif melaksanakan tugasnya tersebut sangat membantu meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan adanya Tenaga Harian Lepas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut, dapat membantu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas sehari harinya. Sehingga meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



BAB EMPAT

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Pola Pengadaan Tenaga harian Lepas yang dilakukan Pemerintah Kota Lhokseumawe terbagi atas 6 (enam) tahapan: (1) Tahap Pembuatan Kebijakan; (2) Tahap perekrutan, menggunakan metode tertutup dan dalam memperoleh Tenaga Harian Lepas berasal dari sumber internal dan eksternal instansi; (3) Tahap seleksi menggunakan metode non ilmiah; (4) Tahap Penempatan, terbagi atas dua tahap yaitu penempatan Tenaga Harian Lepas pada unit kerja oleh BKPSDM dan kemudian penempatan Tenaga Harian Lepas pada sub bagian di unit kerja oleh Kepala SKPD; (5) Tahap pembuatan Surat Keputusan penetapan Tenaga harian Lepas; dan (6) Tahap evaluasi kinerja Tenaga harian Lepas.
2. Pola pengadaan Tenaga Harian Lepas yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Lhokseumawe memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja Kator Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia. Dampak negatif yang terjadi adalah terdapat beberapa Tenaga Harian Lepas yang kurang berkompeten, hal tersebut karena pada tahap seleksi

yang dilakukan kurang efektif sehingga perlu adanya seleksi internal oleh Kepala BKPSDM. Dampak positif yang diperoleh yaitu dari tahapan evaluasi kinerja yang dilakukan menghasilkan Tenaga Harian Lepas yang lebih baik sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam membantu meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penerimaan Tenaga Harian Lepas yang didasari pada kemampuan dan keterbatasan APBK Lhokseumawe, akan lebih baik jika pemerintah Kota Lhokseumawe menentukan jumlah penerimaan Tenaga Harian Lepas sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di waktu yang akan datang. Perekrutan jumlah penerimaan Tenaga Harian Lepas juga harus mengacu kepada volume dan beban kerja yang tidak mampu ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil yang telah ada pada Pemerintahan Kota Lhokseumawe.
2. Untuk menghindari terjadinya KKN, diskriminasi ataupun kesenjangan sosial, hendaknya Pemerintah Kota Lhokseumawe melarang adanya penerimaan rekomendasi berupa memo atau disposisi dari pejabat sebagai pertimbangan dalam tahapan pemeriksaan berkas.

3. Sebaiknya dilakukan seleksi/test potensi akademik dan kecerdasan pelamar, baik kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), maupun kecerdasan spiritual (SQ) dan dilakukan perangkingan sesuai jumlah Tenaga Harian Lepas yang akan diterima/dibutuhkan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press, 2011.
- AG. Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Agus Hiplunudin, *Kebijakan, Birokrasi dan Pelayanan Publik; Tinjauan Kritis Ilmu Administasi Negara*, Yogyakarta: Calpulis, 2007.
- Amirudi dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo, 2004.
- Asafri Jaya, *Konsep Maqashid al-Syari'ah menurut al-Syabiti*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Bagong Suyanto dkk, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum, dalam Soerjono Soekanto, Ed., 1986, Pengantar Penelitian hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2007.
- Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Christine S.T. Kansil, *Pemerintahan Daerah di Indonesia: Hukum Administrasi Daerah 1903-2001*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Haryanto dkk., *Fungsi-fungsi Pemerintahan*, Jakarta: Badan Diklat Depdagri, 1997.
- Hasibuan, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Ketiga*, Yogyakarta: YKPN, 2004.

- Islamy Irfan, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Leo Agustino, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta, 2009.
- Lijan Poltak Sinambelu, *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Malthis, Robert L. 7 John H. Jackson., *Human Resource Management* (terj. Diana Angelica), Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Nur Basuki Winarno, *Penyalahgunaan Wewenang dan Tindak Pidana Korupsi*, Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008.
- Paulus Efendie Lotulung, *Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994.
- Raisul Muttaqien, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Bandung: Nusamedia, 2006.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Rivai V, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang: YA3, 1990.
- Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1988.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan: dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Solichin Abdul Wahab, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Malang: UMM, 2008.

Subekti & Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Prestasi Pustaka, 2012.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2005.

Surat Keputusan Walikota Lhokseumawe No. 481 Tahun 2016 Tentang Penetapan Tenaga Bakti Daerah Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Lhokseumawe Tahun Anggaran 2016.

Totok gunawan, dkk, *Fakta dan Konsep Geografi*, Jakarta: Inter Plus, 2007.

Tualaka J.F, *Buku Pintar Politik, Sejarah, Pemerintahan dan Ketatanegaraan*, Yogyakarta: Jogja Great Publisher, 2009.

Wiliam Dunn, *Pengantar Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012.

Jurnal-jurnal

Ariani Endah Nuryanti, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*” (Skripsi dipublikasi), Fakultas Ilmu Sosial, UNES, 2006.

Ateng Syafrudin, “*Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung-jawab*”, Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Universitas Parahyangan, Bandung, 2000.

Bagir Manan, “*Wewenang Provinsi, Kabupaten dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*” (Makalah), Disampaikan pada seminar nasional Fakultas Hukum Unpad, Bandung.

Chandra S. Kartika, “*Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya*”, Jurnal AGORA, Vol. 2, No 1, 2014.

Dewi Sainkadir, “*Kajian Hukum Tenaga Harian Lepas pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe*”, Lex Crimen, Vol. VI, No, 10, 2017.

Dian safrina, “*Studi Formulasi Kebijakan*” (Skripsi dipublikasi), Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Gajah Mada, 2003.

Fadhlil Wafi Fauzi, “*Tinjauan Yuridis tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta)*” (Skripsi dipublikasi), Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.

Grace Vina, “*Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*”, Jurnal Hukum, Vol. XI, No. 05, 2016.

Lailatus Sa’adah, “*Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Dinamika Dotcom”, Vol. 7, No. 2, 2017.

M. Aji Nugroho, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*” (Skripsi Dipublikasi), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012.

Raymond Edo Dewanta, “*Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang dengan Tenaga Harian Lepas (Studi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang)*”, Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum, Vol. I, No.2, 2014.

Website

<http://dinkes.gunungkidulkab.go.id/penerimaan-tenaga-harian-lepas-thl-tenaga-promosi-kesehatan-dinas-kesehatan/>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018, pukul 11.48.

<http://portalsatu.com/read/news/thl-pemko-lhokseumawe-melebihi-pns-13522>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018, pukul 12.05.

<http://portalsatu.com/read/news/wawancara-plt-sekda-memang-itu-serba-salah-13527>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2018, pukul 16.30

<https://www.lhokseumawekota.go.id/profile.php?id=1>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2018, pukul 22.00.

<https://www.lhokseumawekota.go.id/pem.php?id=1>, diakses pada tanggal 11 Oktober 2018, pukul 20.12.

<https://www.lhokseumawkota.go.id/pem.php?id=6>, diakses pada tanggal 25 Desember 2018 pukul 15.20.

Wawancara

Wawancara dengan Vera Nandalia, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, Tanggal 20 September 2018

Wawancara dengan Muhammad Nur, Kepala Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe, Tanggal 8 Oktober 2018





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 1184/Un.08/FSH/PP.00.9/3/2018**

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

Pertama :

Menunjuk Saudara (I) :
a. Prof. Dr. Iskandar Usman, MA
b. Mumtaz Nur, SIP., MA

Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (I) :

Nama : Cut Bebby Umairah
NIM : 140105059
Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah
Judul : Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas (THL) Di Pemerintahan Kota Lhokseumawe (Penelitian Pada Kantor Walikota Lhokseumawe)

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan skibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh

Pada tanggal : 5 Maret 2018

Dekan,

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi HTN;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



**PEMERINTAH KOTA LHOKSEUMAWE
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jln. Mayjen T. Hamzah Bendahara Lhokseumawe 24351

Lhokseumawe, 17 Oktober 2018

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**

di –

Tempat

Sehubungan dengan surat Pembantu Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor : 2905/Un.08/FSH.1/08/2018 Tanggal 06 Agustus 2018 Perihal Izin Penelitian, dengan ini Kami sampaikan bahwa :

N a m a : Cut Bebby Umairah
N i m : 140105059
Judul Penelitian : Pola Pengadaan Tenaga Harian Lepas (THL) di Pemerintah kota Lhokseumawe.

yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian dari tanggal 06 Agustus 2018 s/d 17 Oktober 2018 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

Demikian kami sampaikan dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe**



Drs. M. Nur, M. Pd

Pembina Muda Nip. 19630325 198003 1 002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Cut Bebby Umairah
2. Tempat / Tanggal Lahir : Lhokseumawe / 18 Oktober 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Pekerjaan / NIM : Mahasiswa / 140105059
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan / Suku : Indonesia / Aceh
7. Status : Belum Kawin
8. Alamat : Jl. Maharaja Lr. II Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe
9. Nama Orang Tua / Wali
 - a. Ayah : Alm. Effendi Idris, SH., MBA.
 - b. Ibu : Cut Putri Laila, S.Pd
10. Alamat : Jl. Maharaja Lr II Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe
11. Pendidikan
 - a. SD : MIN Lhokseumawe 2008
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Lhokseumawe 2011
 - c. SMA : SMA Negeri 2 Lhokseumawe 2014
 - d. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Fakultas Syariah dan Hukum Prodi
Hukum Tata Negara Tahun 2019

Banda Aceh, 28 Desember 2018

Penulis,

AR - RANIRY

Cut Bebby Umairah