



Problematika Perekrutan Tenaga Kontrak di Lingkungan Kesekretariatan Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara

*Problems in Contract Labor Recruitment within the Regional Government Secretariat of North
Central Timor Regency*

Lidya Intan Taitoh, Saryono Yohanes, Hyronimus Buyanaya

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

*Email: intannule@gmail.com

*Correspondence: Lidya Intan Taitoh

DOI:

10.59141/comserva.v3i02.785

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya problematika dari perekrutan tenaga kontrak di lingkungan kesekretariatan pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan menggunakan metode kualitatif, yakni mengkaji dan menganalisis data yang diperoleh dari lokasi penelitian dan data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi dan teknik kepustakaan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 19 orang dan Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Timor Tengah Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada proses perekrutan tenaga kontrak atau pegawai tidak tetap di Kabupaten Timor Tengah Utara mengalami problematika dalam proses perekrutan tidak sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 71 Tahun 2021 yang mengatur tentang SOP perekrutan pegawai tidak tetap Kabupaten Timor Tengah Utara, dan tidak ada transparansi antara Pemerintah Daerah dan masyarakat atau para pelamar pegawai tidak tetap.

Kata Kunci: Perekrutan Pegawai; Pemerintah Daerah; Masyarakat

ABSTRACT

This research was motivated by the problem of recruiting contract workers within the secretariat of the Regional Government of North Central Timor Regency. This research is an empirical legal research using qualitative methods, namely reviewing and analyzing data obtained from research locations and data collected by interview, observation and literature techniques. The respondents in this study were 19 people and this research was conducted in North Central Timor Regency. The results of this study show that the recruitment process for contract or non-permanent employees in North Central Timor Regency has problems in the recruitment process not in accordance with Regent Regulation Number 71 of 2021 which regulates SOPs for recruitment of non-permanent employees of North Central Timor Regency, and there is no transparency between the Regional Government and the community or applicants for non-permanent employees.

Keywords: *Employee Recruitment; Local Government; Community*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara demokrasi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 (Aswandi & Roisah, 2019). Dalam pelaksanaan pemerintahan negara Indonesia menganut

asas desentralisasi, yaitu dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan sistem otonomi daerah (Tama et al., 2018). Salah satu dari penyelenggaraan otonomi daerah yaitu otonomi daerah dalam bidang kepegawaian daerah, yaitu sebagai salah satu faktor penunjang kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan (Ratnasari et al., 2013). Demi suksesnya pemerintahan diperlukan aparatur pemerintah yang berkualitas baik (Paisa et al., 2019). Aparat daerah ini lebih dikenal dengan istilah pegawai tidak tetap atau tenaga kontrak yang bekerja sesuai dengan perjanjian kontrak (Artisa, 2017).

Dewasa ini terjadi penataan kembali (restrukturisasi) akibat arus reformasi yang mengagendakan upaya pembenahan jajaran birokrasi pemerintah (Samba'a, 2018). Kebijakan otonomi luas juga semakin menekan pemerintah daerah supaya dapat membiayai rumah tangga daerahnya (Ridwan & Achmad Sodik, 2023). Mengingat kebijakan tersebut organisasi publik yang berkedudukan di daerah lebih berhati-hati dalam proses rekrutmen, supaya mendapatkan pegawai yang handal, sehingga meskipun jumlah pegawai tidak terlalu banyak, namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar (Rosalin, 2017). Hal tersebut dapat terpenuhi apabila proses rekrutmen dapat dilakukan dengan baik dan bersih dari KKN.

Berkaitan dengan hal tersebut maka pemerintah Kabupaten Timor tengah Utara melakukan perekrutan tenaga kontrak atau pegawai tidak tetap dan dalam proses perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) di lingkup pemerintahan Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) menemui babak baru.

Proses perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) dilaksanakan secara tidak transparan dengan rincian kebutuhan dan formasi jabatan yang jelas (Agustian et al., 2022). Perekrutan Pegawai Tidak Tetap di Kabupaten Timor Tengah Utara diawali dengan dirumahnya 2.706 tenaga kontrak pada tanggal 31 desember 2021 akibat berakhirnya penjanjian kontrak, lalu di bulan januari 2022 Kesempatan kerja dibuka kembali oleh Pemerintah Daerah Timor Tengah Utara untuk mengisi lowongan yang ada. Lowongan kerja yang dibutuhkan yaitu di kantor dinas, sekolah-sekolah dan tenaga teknis lainnya (Qomariana & Muhyadi, 2016). Sebanyak 8.129 pencari kerja memasukan berkas lamaran, sedangkan kuota yang dibutuhkan untuk calon PPT di TTU Tahun 2022 sebanyak 2.706, tetapi yang melamar sudah melebihi kapasitas yang dibutuhkan. Mayoritas pelamar adalah tamatan S1 dan SMA. Sisanya tamatan SMP, SD, paket dan S2. Dari seleksi awal hampir 2.000 an pelamar dinyatakan gugur. Kegagalan awal ini sebagian besar akibat IPK tidak mencukupi standar minimal yaitu 2,75 dan juga tidak tersedia formasi dan tidak melampirkan ijazah terakhir.

Standar IPK minimal 2,75 tidak disosialisasikan terlebih dahulu kepada pelamar sehingga banyak pelamar yang tidak mengetahui persyaratan tersebut dan akibatnya banyak pelamar yang tidak memenuhi IPK 2,75 pun memasukan berkas karena kebijakan ini tidak disosialisasikan terlebih dahulu kepada pelamar (Lutfi & Fathani, 2013).

Pegawai Tidak Tetap (PTT)

Tahap selanjutnya adalah seleksi administrasi dimana sekitar 1.000 an orang dinyatakan tidak memenuhi syarat. Namun, atas pertimbangan satu dan lain hal, diantaranya terkait dengan masa pengabdian maka yang tak lulus administrasi pun tetap diikutsertakan dalam tahap berikutnya, yaitu ujian dan wawancara (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021). Dengan demikian ada peserta yang dinyatakan lulus sekalipun nilai administrasinya 0. Lalu akumulasi nilai akhir, total nilai akhir yang tinggi pun belum tentu lulus padahal yang bersangkutan memiliki nilai bagus, baik pada seleksi administrasi, akademik maupun wawancara. Semua calon diganjar dengan nilai 80, sekitar beberapa orang saja yang mendapatkan angka 0 dengan keterangan tidak hadir. Setelah ditelusuri, ternyata nilai wawancara ini fiktif karena ada yang tidak pernah dipanggil untuk wawancara tetapi nilainya ada sedangkan yang mengikuti wawancara dan mengikuti prosedur yang ada pada Peraturan Bupati Timor

Tengah Utara (TTU) Nomor 71 Tahun 2021 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap Kabupaten Timor Tengah Utara tidak lulus dalam tahap ini.

Konsep Negara Hukum

Dalam rangka perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka dalam Perubahan Keempat pada tahun 2002, konsepsi Negara Hukum atau yang sebelumnya hanya tercantum dalam Penjelasan UUD 1945 (Pohan et al., 2023), dirumuskan dengan tegas dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan, “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.” Dalam konsep Negara Hukum itu, diidealkan bahwa yang harus dijadikan panglima dalam dinamika kehidupan kenegaraan adalah hukum, bukan politik ataupun ekonomi (Arliman, 2019). Negara Hukum dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum itu sendiri sebagai suatu sistem yang fungsional dan berkeadilan, dikembangkan dengan menata supra struktur dan infra struktur kelembagaan politik, ekonomi dan social yang tertib dan teratur, serta dibina dengan membangun budaya dan kesadaran hukum yang rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Delta, 2022). Maka dari itu, sistem hukum itu perlu dibangun dan ditegakkan sebagaimana mestinya, dimulai dengan konstitusi sebagai hukum yang paling tinggi kedudukannya (Anshar, 2019). Untuk menjamin tegaknya konstitusi itu sebagai hukum dasar yang berkedudukan tertinggi sehingga dibentuk pula sebuah Mahkamah Konstitusi yang berfungsi sebagai ‘the guardian’ dan sekaligus ‘the ultimate interpreter of the constitution’.

Pengertian Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia (Triwahyuningsih, 2018). Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Dalam arti ini, maka meskipun setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut. Inilah sifat universal dari hak-hak tersebut. Selain bersifat universal, hak-hak itu juga tidak dapat dicabut (inalienable). Artinya seburuk apapun perlakuan yang telah dialami oleh seseorang atau betapapun bengisnya perlakuan seseorang, ia tidak akan berhenti menjadi manusia dan karena itu tetap memiliki hak-hak tersebut. Dengan kata lain, hak-hak itu melekat pada dirinya sebagai makhluk insani.

Peradilan Hak Asasi Manusia

Pengadilan HAM diatur dalam Undang-Undang nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia. Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Pengadilan HAM, maka Pengadilan HAM merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan Peradilan Umum, dalam Pengadilan HAM ada hakim ad hoc yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden selaku Kepala Negara atas usul Ketua Mahkamah Agung untuk masa jabatan lima tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. (Pasal 28 UU No. 26/2000).

Pengadilan HAM bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara pelanggaran hak asasi manusia yang berat yang dilakukan baik di negara Indonesia maupun di luar batas teritorial wilayah negara Republik Indonesia oleh warga negara Indonesia (Pasal 4 dan 5 UU. No. 26/2000).

Pengadilan HAM tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara pelanggaran hak asasi manusia yang berat yang dilakukan oleh seseorang yang berumur di bawah 18 tahun pada saat kejahatan dilakukan (Pasal 6 UU. No. 26/2000).

Demokrasi

Demokrasi berasal dari bahasa Yunani “Demokratia” yang berarti kekuasaan rakyat. Demokrasi berasal dari kata “Demos” dan “Kratos”. Demos yang memiliki arti rakyat dan Kratos yang memiliki arti kekuasaan (Anindita, 2021). Dalam (Mamantung et al., 2021), menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Demokrasi adalah gagasan atau pandangan hidup yang mengutamakan

persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama bagi semua warga negara. Berikut ini adalah pengertian demokrasi menurut para ahli:

1. Demokrasi menurut Montesque

Kekuasaan negara harus dibagi dan dilaksanakan oleh tiga lembaga atau institusi yang berbeda dan terpisah satu sama lainnya, yaitu pertama, legislatif yang merupakan pemegang kekuasaan untuk membuat undang-undang, kedua, eksekutif yang memiliki kekuasaan dalam melaksanakan undang-undang, dan ketiga adalah yudikatif, yang memegang kekuasaan untuk mengadili pelaksanaan undang-undang. Dan masing-masing institusi tersebut berdiri secara independen tanpa dipengaruhi oleh institusi lainnya:

2. Demokrasi menurut Abraham Lincoln Yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat.

3. Demokrasi menurut Aristoteles mengemukakan ialah suatu kebebasan atau prinsip demokrasi ialah kebebasan, karena hanya melalui kebebasanlah setiap warga negara bisa saling berbagi kekuasaan didalam negaranya. Aristoteles pun mengatakan apabila seseorang hidup tanpa kebebasan dalam memilih cara hidupnya, maka sama saja seperti budak.

4. Demokrasi menurut H. Harris Soche ialah suatu bentuk pemerintahan rakyat, karenanya kekuasaan pemerintahan melekat pada rakyat juga merupakan HAM bagi rakyat untuk mempertahankan, mengatur dan melindungi diri dari setiap paksaan dalam suatu badan yang diserahkan untuk memerintah.

5. Demokrasi menurut International Commission of Juris adalah bentuk pemerintahan dimana hak dalam membuat suatu keputusan politik harus diselenggarakan oleh rakyat melalui para wakil yang terpilih dalam suatu proses pemilu.

Problematika

Istilah problema/problematika berasal dari bahasa Inggris yaitu "problematic" yang artinya persoalan atau masalah. Adapun masalah itu sendiri adalah "suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal" (Hasanah, 2022).

Syukur mengemukakan problematika adalah suatu kesenjangan yang mana antara harapan dan kenyataan yang diharapkan dapat menyelesaikan atau dapat diperlukan (Na-Aqeel, 2020). Dalam kehidupan, manusia menghadapi masalah yang harus dicari penyelesaiannya. Masalah yang sering timbul adalah seseorang yang selalu berusaha memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Jika semua atau sebagian kebutuhan-kebutuhan itu dapat dipenuhi dan yang bersangkutan terhindar dari gangguan-gangguan dalam usaha memenuhi kebutuhan itu, dapatlah dikatakan bahwa kehidupannya berjalan lancar. Sebaliknya, jika ia menemui kegagalan dalam pemenuhan kebutuhan itu maka ia akan berada dalam keadaan tidak seimbang. Ketidak seimbangan itu menimbulkan bermacam-macam masalah yang dapat mengganggu kelancaran hidup.

Menurut pandangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa problematika adalah berbagai persoalan-persoalan sulit yang dihadapi dalam proses pemberdayaan, baik yang datang dari faktor intern atau ekstern. Dalam hal ini perlu pemecahan atau penyelesaian agar masalah dapat diatasi. Problematika dalam suatu masalah perekrutan tenaga kontrak dapat menimbulkan kesenjangan dalam ketenagakerjaan daerah. Seperti yang terjadi pada kasus problematika perekrutan tenaga kontrak daerah kabupaten Timor Tengah Utara ini dimana problematika yang terjadi adalah perekrutan tenaga kontak daerah yang tidak melakukan sesuai prosedur yang berlaku berdasarkan Perbup No 71 Tahun 2021 tentang SOP.

Perekrutan atau Rekrutment

Secara singkat bahwa "recruitment is the generating of applications or applicant for specific positions" (Abdullah et al., 2022). Dapat diartikan penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.

Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional (Iskarim, 2017). Penarikan pegawai melibatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Rotty & Pongoh, 2022). Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Mathis and Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan (Larasati, 2018). Dalam arti kata, merupakan penarikan (recruitment) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah para pencari kerja dimana para calon karyawan baru diseleksi. Pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut rekruters.

Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal bagi kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

Tenaga kontrak atau Pegawai tidak Tetap

Pegawai Tidak Tetap adalah tenaga honorer yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat Lain yang ditunjuk dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi

pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Rikianto et al., 2021).

Pejabat pembina kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Tidak Tetap di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pegawai tidak tetap adalah seseorang yang telah diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan tertentu pada instansi pemerintah serta penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan belanja daerah. Syarat menjadi pegawai tidak tetap menurut Peraturan Bupati Kabupaten Timor Tengah Utara

METODE

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kabupaten Timor Tengah Utara. Khususnya di kantor Bupati Kabupaten Timor Tengah Utara, Kantor BKDSDM Kabupaten Timor Tengah Utara, Kantor Praktisi Hukum, Rumah dari para pelamar yang tidak lulus, Rumah dari beberapa aktivis mahasiswa.

Spesifikasi penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata dan untuk meneliti bagaimana hukum bekerja di masyarakat (Muhammad Syahrudin, 2022).

Aspek-aspek yang diteliti

1. Pelaksanaan perekrutan tenaga kontrak pada lingkungan Kesekretariatan Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara
 - a. Landasan yuridis perekrutan tenaga kontrak
 - b. Persyaratan bagi peserta perekrutan apakah terdapat kepastian atau berubah-ubah
 - c. Mekanisme/prosedur pelaksanaan perekrutan tenaga kontrak ; Tahapan administrasi, tahapan akademik, dan tahapan wawancara.
2. Faktor adanya problematika dalam perekrutan tenaga kontrak di Kabupaten Timor Tengah Utara, meliputi:
 - a. Faktor sosialisasi
 - b. Faktor transparansi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai tidak Tetap di Lingkungan Kesekretariatan Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara

1. Landasan Yuridis Perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai tidak Tetap (PTT) Kabupaten Timor Tengah Utara

Landasan yuridis yang dipakai Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara untuk merekrut Pegawai Tidak Tetap (PTT) yaitu Peraturan Bupati Kabupaten Timor Tengah Utara Nomor 71 Tahun 2022 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap Kabupaten Timor Tengah Utara, yang kemudian Bupati mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 04 Tahun 2022 untuk mengatur standar IPK yang digunakan dalam perekrutan tenaga kontrak atau pegawai tidak tetap Kabupaten Timor Tengah Utara. Fakta yang ditemukan di lapangan bahwa Peraturan yang berubah-ubah yaitu Perbup No. 71 Tahun 2021 dan kemudian diganti lagi dengan Perbup No. 04 Tahun 2022 dengan alasan untuk mengatur IPK dibawa 2,75 tidak

dipublikasikan kepada masyarakat, bahkan sampai sekarang masyarakat tidak mengetahui isi dari Perbup 04. Tahun 2022. Pelamar PTT yang lulus maupun tidak lulus juga tidak mengetahui isi dari Perbup No. 04 Tahun 2022 karena yang dipublikasikan kepada masyarakat hanyalah bahwa Perbup No. 04 Tahun 2022 mengatur tentang nilai IPK 2,75 tetapi isi dari Perbup tersebut tidak dilampirkan agar masyarakat bisa mengetahui isi dari Perbup No. 04 Tahun 2022 tersebut. Dan adanya pelanggaran terhadap ketentuan SOP tentang waktu pelaksanaan, dalam Perbup No. 71 Tahun 2021 pasal 3 ayat (4) yang berbunyi “pengajuan pengangkatan calon pegawai tidak tetap tahun berikutnya dilakukan oleh perangkat daerah paling lambat pada minggu pertama bulan November tahun berjalan” tetapi fakta yang ditemukan yaitu PEMDA baru melakukan seleksi calon PTT terhitung mulai tanggal 6 s/d 12 Januari 2022, lalu melakukan tahapan seleksi administrasi pada tanggal 18 Februari 2022 dan pada tanggal 05 April 2022 barulah PEMDA menerbitkan sengketa yang berisi hasil seleksi pengangkatan PTT di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara tahun 2022.

2. Persyaratan Bagi Peserta Perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai tidak Tetap (PTT) Kabupaten Timor Tengah Utara

Berikut adalah persyaratan yang terdapat dalam Perbup No. 71 Tahun 2021

a. Pasal 6 ayat (1), Persyaratan administrasi terdiri dari:

- 1) Usia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun untuk pelamar umum, khusus tenaga pendidik usia maksimal 46 tahun.
- 2) Membuat lamaran yang ditulis tangan kepada Bupati dengan melampirkan fotokopi ijazah terakhir yang dilegalesir, KTP, pas foto ukuran 3x4cm sebanyak 2 lembar berwarna dan transkrip nilai.
- 3) Khusus tenaga sopir wajib melampirkan surat ijin mengemudi yang masih berlaku.
- 4) Khusus petugas keamanan wajib melampirkan sertifikat dari kepolisian resorsrt.

b. Pasal 6 ayat (2) Persyaratan akademik, terdiri dari :

- 1) Tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi pendidikan sarjana pendidikan, sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dengan nilai IPK minimal 2,75.
- 2) Tenaga kesehatan wajib memiliki kualifikasi pendidikan minimal Diploma III di bidang kesehatan sesuai jabatan yang dilamar, dengan nilai IPK minimal 2,75 dan memiliki surat registrasi yang masih berlaku.
- 3) Tenaga teknis memiliki kualifikasi pendidikan minimal Diploma III sesuai dengan yang dipersyaratkan untuk jabatan yang dilamar, dengan nilai IPK minimal 2,75.
- 4) Tenaga teknis lainnya seperti pemelihara kebersihan, pengemudi, petugas keamanan, pramu saji memiliki kualifikasi pendidikan minimal SD/SMP/SMA/SMK atau sederajat.

Mekanisme/Prosedur Perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kabupaten Timor Tengah Utara

Berdasarkan hasil wawancara dengan pelamar yang tidak lulus PTT Kabupaten Timor Tengah Utara, yang menyatakan bahwa proses yang dilakukan para pelamar PTT, sebagai berikut :

1. Para pelamar mengikuti seleksi penerimaan Pegawai Tidak Tetap di Kabupaten TTU tahun 2022, Para pelamar merupakan PTT pada tahun anggaran 2021 pada Pemerintah Kabupaten TTU;
2. Para pelamar tertarik mengikuti seleksi Calon PTT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU tahun 2022 setelah Para pelamar membaca isi pengumuman Nomor: 817/30/BKDPSM yang dikeluarkan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten TTU tentang Seleksi Penerimaan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU Tahun Anggaran 2022 melalui media Komunikasi *What's App*, dan setelah membaca isi pengumuman dimaksud, para pelamar ikut mendaftarkan diri sebagai peserta seleksi Calon PTT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU tahun 2022;

3. Setelah melakukan pendaftaran selanjutnya Para pelamar mengikuti tahapan-tahapan proses seleksi Calon PTT yang diawali dengan melengkapi dokumen calon PTT dan menyerahkannya kepada petugas penerima berkas terhitung mulai tanggal 6 s/d 12 Januari 2022 yang bertempat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten TTU. Setelah melengkapi dokumen, Para pelamar mengikuti tahapan seleksi administrasi, seleksi akademik dan seleksi wawancara;
4. Tahapan seleksi administrasi para pelamar dinyatakan memenuhi syarat sebagaimana tertera dalam Pengumuman yang dikeluarkan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten TTU Nomor: 917/193/BKDPSDM tertanggal 18 Februari 2022 tentang Hasil Seleksi Administrasi Pasca Sanggah Calon PTT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU tahun 2022;
5. Selanjutnya para pelamar yang dinyatakan memenuhi syarat dalam tahapan seleksi administrasi diminta untuk mengikuti seleksi akademik dan seleksi wawancara. Untuk seleksi akademik dan wawancara tidak diumumkan nilai pertengahan seleksi melainkan diumumkan bersamaan dengan penilaian akhir;
6. Setelah para pelamar mengikuti seleksi akademik dan wawancara maka pada tanggal 05 April 2022 PEMDA menerbitkan objek sengketa yang berisi Hasil Seleksi Pengangkatan PTT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU tahun 2022 yang dinyatakan lulus, tidak lulus dan tidak hadir;
7. Setelah para pelamar mengikuti seleksi akademik dan wawancara maka pada tanggal 05 April 2022 PEMDA menerbitkan objek sengketa yang berisi Hasil Seleksi Pengangkatan PTT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU tahun 2022 yang dinyatakan lulus, tidak lulus dan tidak hadir;
8. Berdasarkan objek sengketa yang diterbitkan PEMDA dimaksud diketahui bahwa para pelamar dikategorikan sebagai peserta yang tidak lulus sebagai PTT di Lingkungan Pemerintah Kabupaten TTU tahun 2022;
9. Setelah dicermati objek sengketa ternyata diketahui bahwa alasan yang mendasari para pelamar dinyatakan tidak lulus didasarkan pada perengkingan nilai akhir tiap-tiap peserta pada setiap instansi, namun berkaitan dengan perengkingan ini diketahui tidak didasarkan pada suatu standar penilaian yang menjadi dasar dilakukannya perengkingan layaknya seleksi pada umumnya, sehingga hal ini menimbulkan kesewenang-wenangan PEMDA dalam menentukan peserta yang lulus maupun peserta yang tidak lulus.
10. Seharusnya dalam suatu seleksi pada umumnya harus memiliki suatu standar penilaian yang jelas dan objektif, semisalnya dalam seleksi CPNS 2021 diketahui para pelamar yang mengikuti seleksi Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) harus memenuhi standar nilai Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensia Umum (TIU) dan Tes Kepribadian (TKP) yang telah ditentukan oleh suatu ketentuan, para peserta yang lulus SKD adalah yang memenuhi standar nilai dan yang lulus akan dilakukan perengkingan sesuai kebutuhan yang dilamar, standar nilai ini kemudian dipakai untuk menentukan peserta yang lulus dan tidak lulus;
11. Adanya standar nilai yang menjadi dasar dilakukannya perengkingan adalah agar diketahui bahwa pelamar yang lulus benar-benar memiliki kompetensi yang telah terqualifikasi dengan baik sesuai dengan standar yang ada. Namun, dalam seleksi PTT 2022 pada Pemerintah Kabupaten TTU tidak ada standar nilai yang menjadi dasar dilakukannya perengkingan untuk menentukan kelulusan dan ketidaklulusan, akibatnya Para penggugat yang jelas-jelas memiliki kompetensi karena telah mengabdikan sebagai PTT pada tahun anggaran sebelumnya dan selanjutnya melamar pada jabatan dan formasi yang sama dinyatakan tidak lulus;
12. Pada standar penilaian, Tidak adanya standar nilai yang menjadi dasar dilakukannya perengkingan maka jelas tindakan PEMDA dalam menerbitkan objek sengketa dalam hal menentukan Para

pelamar ini sebagai peserta yang tidak lulus dalam seleksi calon PTT 2022 adalah sewenang-wenang. (23/12/2022).

Faktor Adanya Problematika Dalam Perekrutan Tenaga Kontrak atau Pegawai tidak Tetap (PTT) Kabupaten Timor Tengah Utara

1. Faktor Sosialisasi

Salah satu faktor dari problematika perekrutan tenaga kontrak atau pegawai tidak tetap (PTT) di lingkungan kesekretariatan Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara adalah faktor sosialisasi. Mengapa faktor sosialisasi dapat mempengaruhi perekrutan tenaga kontrak atau pegawai tidak tetap (PTT) di kabupaten Timor Tengah Utara? Karena dalam merekrut PTT di TTU berlandaskan Perbup No. 71 Tahun 2021 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap Kabupaten Timor Tengah Utara, dan di dalam Perbup No. 71 Tahun 2021 tersebut terdapat persyaratan yang akan menentukan lulus dan tidaknya seorang calon pelamar Pegawai Tidak Tetap. Diketahui bahwa masyarakat Timor Tengah Utara pada umumnya belum mengetahui landasan yuridis yang dipakai PEMDA untuk merekrut Pegawai Tidak Tetap karena tidak ada sosialisasi mengenai Perbup dan perekrutan Pegawai Tidak Tetap dari PEMDA kepada masyarakat khususnya bagi para calon pelamar Pegawai Tidak Tetap sehingga persyaratan yang terdapat dalam Perbup No. 71 Tahun 2021 pun sama sekali tidak diketahui oleh masyarakat TTU. Para pelamar PTT baru mengetahui bahwa adanya Perbup tersebut setelah proses perekrutan sudah berjalan sampai akhir. Informasi yang didapat dari para pelamar PTT mengenai adanya perekrutan PTT di Kabupaten TTU didapat dari media sosial berupa *whatsapp* tetapi yang berkaitan dengan sosialisasi mengenai Perbup No. 71 Tahun 2021 tidak ada.

2. Faktor Transparansi

Pelaksanaan Perekrutan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tengah dilakukan oleh Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) disinyalir terdapat beberapa kejanggalan dalam pelaksanaannya salah satunya adalah kurang menerapkan sistem transparansi antara PEMDA dan pelamar calon PTT. Ketidak transparan antara PEMDA dan para pelamar PTT yaitu terkait dengan penilaian akademik, sampai dengan sekarang PEMDA tidak pernah menunjukkan dan atau tidak transparan dalam menunjukkan hasil kerja berupa lembaran jawaban yang diisi dari para pelamar.

Ketidaktanparan mengenai persyaratan standar IPK minimal 2,75 karena tidak ada sosialisasi terlebih dahulu mengenai standar IPK yang digunakan dalam perekrutan PTT, melainkan setelah seleksi administrasi barulah dari pihak BKDSDM menunjukkan bahwa adanya standar IPK minimal 2,75.

Ketidaktanparan berikutnya adalah isi dari Perbup No. 04 Tahun 2022 yang memuat standar IPK minimal 2,75 sampai sekarang belum dipublikasikan kepada masyarakat sehingga masyarakat belum mengetahui keseluruhan isi dari perbup tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa 1) Pemerintah Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara telah melakukan perekrutan Pegawai Tidak Tetap dengan baik tetapi masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam pelaksanaan perekrutan ini. Banyak kejanggalan yang ditemukan dalam pelaksanaan ini seperti pada seleksi administrasi, seleksi akademik, dan seleksi wawancara. 2) Faktor adanya problematika dalam pelaksanaan perekrutan pegawai tidak tetap (PTT) di Kabupaten Timor Tengah Utara yaitu tidak adanya sosialisasi mengenai landasan yuridis dalam hal ini Perbup Nomor 71 Tahun 2021 tentang standar operasional prosedur (SOP) perekrutan pegawai tidak tetap (PTT) Kabupaten Timor Tengah Utara, sebagaimana dalam Perbup tersebut terdapat persyaratan menjadi PTT yang kemudian tidak disosialisasikan maka terjadinya problematika bagi para pelamar PTT. 3) Transparansi dari PEMDA kepada calon PTT tidak ada, seperti Ketidak

transparan mengenai persyaratan standar IPK minimal 2,75 karena tidak ada sosialisasi terlebih dahulu mengenai standar IPK yang digunakan dalam perekrutan PTT, melainkan setelah seleksi administrasi barulah dari pihak BKDSDM menunjukkan bahwa adanya standar IPK minimal 2,75. 4) Ketidak transparan mengenai jumlah penilaian akademik, sampai dengan sekarang PEMDA tidak pernah menunjukkan dan atau tidak transparan dalam menunjukkan hasil kerja berupa lembaran jawaban yang diisi dari parah pelamar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Basyah, M. M., Zahara, Z., & Ibrahim, N. (2022). Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Seumubeuet*, 1(1), 96–113.
- Agustian, A., Mursalin, A., & Nurman, N. (2022). *Perencanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja No. 49 Tahun 2018*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Anindita, R. (2021). *Demokrasi Indonesia*.
- Anshar, S. (2019). Konsep Negara Hukum dalam Perspektif Hukum Islam. *Soumatara Law Review*, 2(2), 235–245.
- Arliman, L. (2019). Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Di Negara Hukum Indonesia. *Dialogia Iuridicia: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi*, 11(1), 1–20.
- Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33–42.
- Aswandi, B., & Roisah, K. (2019). Negara hukum dan demokrasi pancasila dalam kaitannya dengan hak asasi manusia (HAM). *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(1), 128–145.
- Delta, R. (2022). *Penanganan Perkara Pidana Qanun di Provinsi Aceh*.
- Hasanah, U. (2022). *Problematika Guru Bahasa Indonesia Dalam Menyiapkan Materi Bahan Ajar Pada Masa Pandemi Di SMA Negeri 2 Balige*.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307–327.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lutfi, M., & Fathani, A. H. (2013). *Hitam putih pendidikan: menyingkap realitas, merajut solusi*. Universitas Brawijaya Press.
- Mamantung, Y. Y., Rachman, I., & Sumampow, I. (2021). Penerapan Prinsip Demokrasi Dalam Pengelolaan APBDES di Desa Tabang Kecamatan Rainis. *GOVERNANCE*, 1(2).
- Muhammad Syahrums, S. T. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum: Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Penulisan Proposal, Laporan Skripsi dan Tesis*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Na-Aqeel, C. S. (2020). Problematika Manajemen Masjid Al-Ikhlas Di Desa Marlaung Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidempuan*, 2(1), 173–188.
- Paisa, L., Gosal, R., & Monintja, D. (2019). Etika pemerinthan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).

- Pohan, R. H. A., Pujiwati, Y., & Saleh, K. A. (2023). Analisis Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 746/Pdt. G/2021/Pn. Sby Tentang Pelanggaran Asas Itikad Baik Dalam Perjanjian Pengikatan Jual Beli Tanah di Kota Surabaya Dikaitkan Dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *COMSERVA*, 2(09), 1661–1676.
- Qomariana, Z., & Muhyadi, M. (2016). Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) Dalam Membantu Penyaluran Kerja Lulusan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 5(5), 487–499.
- Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Ribawanto, H. (2013). Pengembangan kapasitas (capacity building) kelembagaan pada badan kepegawaian daerah kabupaten jombang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(3), 103–110.
- Ridwan, I. H. J., & Achmad Sodik, S. H. (2023). *Hukum Tata Ruang: dalam konsep kebijakan otonomi daerah*. Nuansa Cendekia.
- Rikianto, R., Cahyono, S. P., Wahid, A., & Herryani, M. R. T. R. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Pegawai Honoror Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Transparansi Hukum*, 4(1).
- Rosalin, S. (2017). *Manajemen arsip dinamis*. Universitas Brawijaya Press.
- Rotty, V. N. J., & Pongoh, D. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12071–12079.
- Samba'a, N. A. (2018). Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(65).
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Tama, A. W., Chotimah, U., & Alfiandra, A. (2018). *Peranan Pemerintah Desa untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Membangun Daerah Sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2014 di Desa Karang Endah*. Sriwijaya University.
- Triwahyuningsih, S. (2018). Perlindungan dan penegakan hak asasi manusia (ham) di indonesia. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 113–121.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).