

Implementasi Kebijakan Program Tenaga Harian Lepas Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado

Maindoka, Rian Anjelina^{a,1}, Evelin J. R. Kawung^{a,2}, Grace Waleleng^{a,3}

¹ maindokaanjelina@gmail.com, ²evelinkawung@unsrat.ac.id, ³gracewaleleng@unsrat.ac.id

Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Unsrat, Bahu, Manado 95115 Indonesia

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kebijakan program tenaga harian lepas di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota manado serta faktor – faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan implementasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan informan sebanyak 7 orang yang diambil menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri dari staf dinas PUPR Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas dinas PUPR Kota Manado. Penelitian dilaksanakan di dinas PUPR Kota Manado. Fokus penelitian didasarkan pada teori implementasi kebijakan Van Meter Van Horn yang terdiri dari standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, karakteristik organisasi pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi dan politik dan disposisi implementor. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder yang dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program tenaga harian lepas di wilayah kerja Kota Manado khususnya di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dilaksanakan sesuai dengan standar kebijakan dan berdasarkan sasaran kebijakan. Ketersediaan sumber daya pada instansi atau SKPD di wilayah kerja Kota Manado termasuk dinas pekerjaan umum dan penataan ruang yang kurang sehingga memicu perlu adanya penambahan SDM yang diambil melalui perekrutan tenaga harian lepas. Pelaksana implementasi dalam hal ini organisasi yaitu dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Manado dilakukan sesuai dengan budaya organisasi dengan pola hubungan dalam pelaksanaan program THL di wilayah kerja kota Manado. Program tenaga harian lepas dipengaruhi oleh lingkungan sosial ekonomi dan politik diantaranya adalah luas wilayah Kota Manado yang semakin besar secara otomatis Wilayah kerja semakin besar atau luas sehingga memerlukan SDM yang lebih banyak namun hal tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan di mana pelaksanaan THL bergantung pada kepemimpinan Apabila terjadi pertukaran kepemimpinan maka program THL yang dijalankan dapat berubah sewaktu-waktu. Tingkat kesadaran kepemimpinan dalam suatu lembaga atau instansi dalam ini dinas pekerjaan umum dan penataan ruang akan kebutuhan SDM dalam membantu pelayanan publik di mana Terjadi ketidaksesuaian antara jumlah SDM dengan luas wilayah kerja maka perlu dilakukan penambahan SDM melalui program THL yang tentunya harus sesuai dengan arahan pimpinan dalam hal ini walikota.

Keywords: Implementasi, THL, DINAS PUPR

I. PENDAHULUAN

Dalam bidang pemerintahan maupun swasta membutuhkan pekerja yang menjadi tonggak yang terpenting dalam pelaksanaan satu tugas dalam rangka untuk pembangunan di mana pekerja merupakan pelaksanaan konsep dalam membangun suatu instansi maupun perusahaan yang diharapkan dapat maju dan bersaing baik secara nasional maupun internasional oleh sebab itu peran pekerja jauh lebih kuat dari pada peran modal sebagai penggerak suatu instansi maupun perusahaan.

Oleh sebab itu banyak pola rekrutmen bekerja yang dilakukan untuk memperoleh tenaga tambahan dalam hal ini bekerja untuk membantu proses pelaksanaan ataupun pengerjaan pekerjaan yang ada di instansi ataupun perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai target. Instansi maupun perusahaan dalam melakukan kegiatan baik menghasilkan produk ataupun jasa tidak akan dapat menghasilkan produk ataupun jasa tanpa adanya pekerja bekerja tidak dapat diabaikan eksistensinya dalam suatu perusahaan ataupun instansi dikarenakan selain

memberikan suatu produk yang dapat mendatangkan keuntungan, pekerja berperan sebagai operator dan peralatan produksi yang artinya pekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam satu kegiatan produksi baik produk maupun jasa.

Terdapat banyak bentuk hubungan kerja nonformal yang dikembangkan salah satunya adalah tenaga harian lepas. Para pekerja baik di instansi maupun perusahaan itu terbagi menjadi tiga yaitu pekerja tetap, pekerja waktu tertentu dan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas dalam status kepegawaian dapat disembuhkan bahwa tenaga harian lepas disebut juga sebagai pegawai harian. Terbawah harian merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan pemerintah maupun swasta dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya dimana upah pada lembaga ataupun instansi dibayarkan tergantung kesepakatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Pekerja tetap terdiri dari pekerja yang bekerja di dalam kantor atau yang mengurus dan mengatur

setiap persoalan yang menyangkut dalam kegiatan pekerjaan dalam hal ini memproduksi baik jasa ataupun produk, pekerja waktu tertentu adalah setiap pekerja yang membantu kepala pengawas teknis untuk melakukan pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan sedangkan pekerja harian lepas adalah setiap pekerja yang bekerja di lapangan dalam jangka waktu tertentu.

Pekerja harian lepas atau biasa dikenal dengan tenaga harian lepas (THL) merupakan pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau barang dan jasa atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut THL dikarenakan yang bersangkutan tidak memiliki hak yang sama seperti pekerja tetap di mana umumnya THL adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus-menerus tetapi bersifat musiman atau sesuai dengan kebutuhan dari instansi atau perusahaan yang satu waktu tidak dapat dipekerjakan.

Ditinjau dari sudut kebutuhan akan tenaga kerja, THL akan menguntungkan diakibatkan membantu pimpinan dalam instansi ataupun pengusaha dalam satu perusahaan untuk mengkonsentrasikan pemikiran untuk menangani pekerjaan sedangkan pekerjaan pekerjaan penunjang dapat diserahkan kepada tenaga kerja atau pegawai tetap yang ada di dalam instansi maupun perusahaan. Dengan adanya THL yang permasalahan Ketenagakerjaan dapat dieliminir pada suatu daerah ataupun kota. Ditinjau dari segi kepentingan pekerja, adanya THL membutuhkan adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan jelas penanggung jawabnya untuk itu pekerjaan harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan dan instansi yang mempekerjakannya.

THL ini banyak digunakan di berbagai Lini kerja mulai dari perusahaan swasta sampai dengan pemerintah titik dimulai dari badan usaha milik daerah ataupun Badan Usaha Milik Negara yang sering menggunakan tenaga lepas harian ini atau THL sampai akhirnya pemerintah mulai meluaskannya dalam bidang pelayanan publik. Hal ini juga berlaku di daerah Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara.

Pemerintah Kota Manado dalam beberapa tahun terakhir selalu membuka pendaftaran bagi yang berminat menjadi THL umum di lingkungan Kota Manado termasuk kebutuhan tenaga di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Manado. THL direkrut apabila suatu SKPD memiliki program kegiatan namun keterbatasan sumber daya manusia dari aparat sipil negara yang ada tidak dapat memenuhi jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi khususnya di lingkungan dinas pekerjaan umum dan penataan

ruang. THL merupakan tenaga temporary yang artinya dibutuhkan pada saat-saat tertentu maka akan dilakukan perekrutan THL.

Perekrutan THL tentunya berdasarkan kebutuhan yang ada di masing-masing instansi yang diikat dengan kontrak kerja sampai pada batas waktu yang ditetapkan. THL yang direkrut diharapkan dapat membantu instansi dalam pelaksanaan pekerjaan di bidang pelayanan publik di mana dalam proses pekerjaan yang dikerjakan oleh para THL nantinya akan dinilai dan akan dipertimbangkan berdasarkan kontrak yang telah ditandatangani sampai pada akhir maupun atas dasar pertimbangan tertentu apakah THL tersebut akan dilanjutkan sampai batas akhir kontrak ataupun tidak sampai pada batas akhir kontrak akan dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan selama berstatus THL khususnya di lingkup pemerintahan Kota Manado lebih tepatnya di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang. Dengan kata lain THL hasil kerja THL baik maka akan dapat dipertimbangkan untuk diperpanjang kontrak sebagai THL melalui hasil evaluasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul adalah "Implementasi Kebijakan Program Tenaga Harian Lepas Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado".

Rumusan permasalahan penelitian ini adalah bagaimana implementasi kebijakan program tenaga harian lepas di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. penelitian ini bertujuan untuk menganalisa implementasi kebijakan program tenaga harian lepas di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan menggunakan metode kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan metode alamiah.

Informan Penelitian adalah sumber-sumber yang memungkinkan untuk memperoleh keterangan penelitian atau data. Pengambilan informan penelitian menggunakan *Purposive Sampling* atau sampel bertujuan. Para informan yang dipilih mewakili para pelaksana dan penerima kebijakan tersebut. informan berjumlah 7 orang terdiri dari Staf Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado (3 orang) dan Tenaga Harian Lepas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado (4 orang).

Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis dengan menggunakan teori implementasi kebijakan Van Meter Van Horn terdiri dari standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, karakteristik organisasi pelaksana, lingkungan sosial, ekonomi dan politik

dan disposisi implementor. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengadaan tenaga harian lepas di kota Manado tentunya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya tentang Kebutuhan sumber daya manusia dan juga dibarengi dengan ketersediaan finansial untuk membayar upah para pekerja tenaga harian lepas. Apabila kebutuhan akan sumber daya dibarengi dengan ketersediaan finansial dapat terpenuhi maka proses pengadaan tenaga harian lepas dapat dilaksanakan apabila tidak tentunya akan menjadi masalah yang besar dikarenakan pelayanan publik telah dijalankan namun upah terhadap apa yang telah dikerjakan tidak terpenuhi akan menjadi bumerang tersendiri bagi pemerintah yang merekrut THL.

Pemerintah Kota Manado sendiri dalam beberapa tahun terakhir melakukan seleksi penerimaan calon tenaga harian lepas. Tentunya pengadaan THL tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan pemerintah akan Kebutuhan sumber daya di masing-masing SKPD untuk membantu kelancaran pelayanan publik. Pelaksanaan tenaga kerja harian lepas di wilayah kerja dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Manado menggunakan aspek yang terdiri dari standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik organisasi pelaksana, lingkungan sosial ekonomi dan politik, serta disposisi implementor yaitu :

1. Standar dan sasaran kebijakan

Proses pelaksanaan kebijakan tenaga harian lepas di wilayah kerja Kota Manado khususnya di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dilakukan mengikuti standar kebijakan yang telah dilakukan oleh pemerintah kota Manado di mana THL direkrut dikarenakan kebutuhan akan peningkatan pelayanan publik yang dibarengi dengan jumlah sumber daya yang belum terpenuhi untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan kebutuhan masing-masing SKPD di wilayah kerja kota Manado.

Sasaran kebijakan ini dibuat untuk masyarakat umum yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan pada saat perekrutan THL yang bertujuan Selain untuk mengurangi angka pengangguran juga diharapkan dapat membantu dalam proses pelayanan publik khususnya di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang.

2. Sumberdaya

Dari segi sumber daya THL dibutuhkan untuk membantu aparatur sipil negara khususnya pegawai negeri sipil dalam mengeksekusi tugas dan fungsi dikarenakan Wilayah kerja dan beban kerja yang

dimiliki oleh petugas yang ada sangat besar atau banyak. Diharapkan dengan adanya THL maka proses pelaksanaan pelayanan publik dapat tereksekusi atau dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Namun kebutuhan akan THL dipertimbangkan dengan ketersediaan anggaran untuk membayar upah dari para THL Oleh sebab itu jumlah kuota harus ditentukan dan hal ini juga harus dievaluasi secara terus-menerus yang pada akhirnya akan menentukan apakah atau bagaimana hasil evaluasi kerja dari THL yang diterima dengan rekomendasi apakah masih membutuhkan THL ataupun tidak. THL yang memiliki kinerja bagus dari hasil evaluasi kerjanya akan sangat mungkin dapat dipertahankan dengan memperhatikan finansial yang tersedia.

3. Karakteristik organisasi pelaksana

Organisasi pelaksana dalam hal ini Pemerintah Kota Manado khususnya di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang memiliki ciri khas organisasi yang dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi menggambarkan tentang kinerja yang ada di suatu lembaga instansi ataupun perusahaan. budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu tanggung jawab yang dilakukan dengan cara-cara tertentu tentunya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diantaranya dengan ketersediaan sumber daya manusia yang dapat diminum agar dapat mengeksekusi pekerjaan termasuk dengan tenaga harian lepas yang ada di wilayah kerja instansi ataupun lembaga.

4. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik

Penentuan program tenaga harian lepas di wilayah kerja Kota Manado kantornya mempertimbangkan berbagai aspek termasuk dalam lingkungan sosial ekonomi dan politik. Dari segi lingkungan sosial dapat dilihat bahwa Kota Manado setiap semakin hari semakin berkembang yang otomatis Wilayah kerja dari masing-masing SKPD termasuk dinas pekerjaan umum dan penataan ruang semakin besar sehingga tanggung jawab yang diemban semakin tinggi juga. dengan wilayah yang semakin luas tentunya cakupan semakin luas membutuhkan tenaga yang lebih banyak dalam hal ini sumber daya manusia namun sumber daya yang dimaksud ini dibantu dengan pengadaan THL namun THL yang diadakan tersebut tergantung dari kebijakan dan luas wilayah yang dimaksud dengan kebijakan adalah kepemimpinan yang ada dikarenakan apabila terjadinya pertukaran kepemimpinan maka kebijakan dalam hal ini tentang THL dapat berubah sewaktu-waktu.

5. Disposisi Implementor

Proses pengadaan tenaga harian lepas sebagai suatu kebijakan merupakan kesadaran dari pimpinan instansi yang menyatakan akan kebutuhan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsi khususnya dalam pelayanan publik di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang. Apabila

pimpinan jeli dalam melihat kebutuhan akan SDM tentunya THL akan menjadi pilihan untuk membantu dalam pengelolaan sumberdaya untuk memperlancar pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.

Namun pelaksanaan tersebut tentang kebutuhan akan sumber daya dengan memanfaatkan kebijakan tentang THL tentunya harus sesuai dengan arahan pimpinan tertinggi dalam hal ini walikota Kota Manado. THL merupakan program dari Pemerintah Kota Manado berdasarkan peraturan Walikota Manado Nomor 7 Tahun 2016 yang membahas tentang tenaga harian lepas yang menyangkut upah pekerja atau tenaga harian lepas.

Dalam pelaksanaan implementasi kebijakan tentang tenaga harian lepas memiliki dampak yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dari pelaksanaan implementasi program tenaga harian lepas ini dimana dapat mengurangi angka pengangguran yang ada khususnya di wilayah Kota Manado sedangkan dampak negatif dari pelaksanaan implementasi kebijakan program tenaga harian lepas ini yaitu terakomodir nya tenaga harian lepas yang tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan meskipun masuk dengan pola atau dengan kompetensi yang sesuai di atas kertas.

Dari segi mengurangi angka pengangguran berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia menunjukkan bahwa dengan adanya program tenaga harian lepas dapat mengakomodir seluruh masyarakat atau orang yang menganggur atau tidak punya pekerjaan dan pola tersebut telah dilakukan dengan cara perekrutan dan pelatihan terlebih dahulu kepada masyarakat masyarakat yang punya keahlian namun tidak memiliki pekerjaan maka dari hasil pelatihan yang telah diikuti oleh masyarakat akan direkrut untuk dipekerjakan dalam hal ini sebagai tenaga harian lepas yang secara otomatis membantu untuk mengurangi angka pengangguran yang terjadi khususnya di kota Manado

IV. KESIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas tentang Program Tenaga Harian Lepas Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Program tenaga harian lepas di wilayah kerja Kota Manado khususnya di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dilaksanakan sesuai dengan standar kebijakan dan berdasarkan sasaran kebijakan.
2. Ketersediaan sumber daya pada instansi atau SKPD di wilayah kerja Kota Manado termasuk dinas pekerjaan umum dan penataan ruang yang kurang sehingga memicu perlu adanya

penambahan SDM yang diambil melalui perekrutan tenaga harian lepas.

3. Pelaksana implementasi dalam hal ini organisasi yaitu dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Manado dilakukan sesuai dengan budaya organisasi dengan pola hubungan dalam pelaksanaan program THL di wilayah kerja kota Manado.
4. Program tenaga harian lepas dipengaruhi oleh lingkungan sosial ekonomi dan politik diantaranya adalah luas wilayah Kota Manado yang semakin besar secara otomatis Wilayah kerja semakin besar atau luas sehingga memerlukan SDM yang lebih banyak namun hal tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan di mana pelaksanaan THL bergantung pada kepemimpinan Apabila terjadi pertukaran kepemimpinan maka program THL yang dijalankan dapat berubah sewaktu-waktu.
5. Tingkat kesadaran kepemimpinan dalam suatu lembaga atau instansi dalam ini dinas pekerjaan umum dan penataan ruang akan kebutuhan SDM dalam membantu pelayanan publik di mana Terjadi ketidak sesuaian antara jumlah SDM dengan luas wilayah kerja maka perlu dilakukan penambahan SDM melalui program THL yang tentunya harus sesuai dengan arahan pimpinan dalam hal ini walikota.

B. Saran

Sesuai hasil penelitian Implementasi Program Tenaga Harian Lepas Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado di sarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengadaan program THL hendaknya dilakukan dengan cara pengujian perekrutan seperti pada perekrutan CPNS untuk menemukan THL dengan kompetensi yang yang baik dengan harapan agar perjanjian kerja atau kontrak dapat lebih panjang.
2. Pemerintah Kota Manado diharapkan untuk dapat membuat program pelatihan sesuai dengan kompetensi dari masyarakat agar pada saat pelaksanaan program THL langsung dapat direkrut melalui lembaga pelatihan yang telah didirikan oleh pemerintah kota Manado yang pada akhirnya THL yang dipekerjakan adalah THL yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan kontrak dapat lebih lama dari biasanya.
3. THL yang diterima bekerja di SKPD khususnya di wilayah Kota Manado enggaknya harus memiliki budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan pelayanan publik.
4. luas wilayah Kota Manado yang besar menyebabkan Wilayah kerja semakin besar sehingga membutuhkan SDM yang lebih banyak Oleh sebab itu THR menjadi pilihan terbaik untuk membantu pelayanan publik khususnya

di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Manado.

5. Diharapkan agar proses perekrutan THL tetap dilaksanakan secara terus-menerus dari tahun ke tahun.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliyanti, F. D., Siswidyanto, & Setyowati, E. (2013). Optimalisasi dan Hambatan dalam Penempatan Pegawai di Kabupaten Banyuwangi (Studi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 53-66.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4 ed.). Sage Publication, Inc.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

Peraturan Walikota Manado Nomor 7 Tahun 2016 yang membahas tentang tenaga harian lepas yang menyangkut upah pekerja atau tenaga harian lepas

Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003

Van Meter, Donald S & Van Horn, Carl E. 1975, *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework in: Administration and Society* v 6 No. 4 p. 445-485.cvi.

Wahab, S. A. (2010). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara.

Winarno. (2002). *Kebijakan Publik, Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Presindo, 2002, hal. 14 - 15

Yulianda, D. (2018). Kebijakan Penataan Pegawai Non PNS oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2017. *JOM FISIP*, 5(2), 1-15.