



Pertimbangan Hukum Pengambilan Keputusan Direksi Dalam Manajemen Sistem Perekrutan Pegawai Perusahaan Daerah

Oleh :

Rizki Ramadhani*, Febrian**

Abstrak: Penelitian ini membahas Pertimbangan Hukum Pengambilan Keputusan Direksi Dalam Manajemen Sistem Perekrutan Pegawai Perusahaan Daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum yang digunakan dalam mengambil keputusan oleh direksi dalam manajemen system perekrutan pegawai perusahaan daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang fokus kepada penerapan peraturan berkenaan dengan BUMD dan Kewenangan Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam menentukan Pegawai. sistem perekrutan pegawai dalam suatu perusahaan daerah sangat menentukan pelaksanaan perusahaan daerah melalui Penentuan Dasar Rekrutmen berupa Analisis Jabatan, Uraian Jabatan, Persyaratan Jabatan, Penilaian Jabatan dan Penggolongan Jabatan. Pelaksanaan perekrutan pegawai perusahaan daerah oleh Direksi dilaksanakan secara independent dan berdasarkan pertimbangan hukum ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan tata kelola perusahaan daerah.

Kata kunci: Pertimbangan Hukum, Direksi, Perekrutan Pegawai, Perusahaan Daerah.

Abstract: This study discusses the Legal Considerations of Directors Decision Making in the Management of Employee Employment Systems of Regional Companies. The purpose of this study is to find out how the legal considerations used in making decisions by directors in the management system of local company employee recruitment. The research method used is normative juridical focus on the application of regulations relating to BUMD and the Authority of Palembang City Government and Palembang Jaya Regional Market Company in determining Employees. Employee recruitment system in a regional company largely determines the implementation of regional companies through the Determination of Recruitment Basis in the form of Job Analysis, Job Description, Job Requirements, Job Evaluation and Job Classification. The recruitment of regional company employees by the Directors is carried out independently and based on legal considerations, the provisions of the laws and regulations governing the management of regional corporate governance.

Keywords: Legal Considerations, Directors, Employee Recruitment, Regional Companies.

Riwayat Artikel:

Diterima : 22 Januari 2020
 Revisi : 20 Februari 2020
 Disetujui : 22 Februari 2020

*Mahasiswa Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Email: rizkyramadhani23@yahoo.com

**Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Email: febrian_zen@yahoo.sg.com

PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki setidaknya tiga sumber wewenang dalam mengatur pemerintahan, yaitu distribusi, delegasi, dan mandat. Pada hal ini merupakan realisasi dari kewenangan pemerintah dalam memberikan mandat, dimana pemerintah pusat menyerahkan wewenang kepada pejabat pemerintah dibawahnya.¹ Pemerintahan daerah hanyalah satuan desentralisasi yang hanya memiliki fungsi administratif. Meskipun begitu, Bagir Manan mengemukakan bahwa satuan desentralisasi merupakan sendi kenegaraan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah mengamanatkan penyusunan Peraturan Pemerintah tentang BUMD. Selain dari pada itu, dengan telah dicabutnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyusunan Peraturan Pemerintah ini perlu disusun untuk mengisi kekosongan hukum terkait pengaturan mengenai BUMD. Sehingga muncul Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 Tentang BUMD.

BUMD merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah. Dalam rangka mendorong pembangunan daerah, peran Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dirasakan semakin penting sebagai perintis dalam sektor usaha yang belum diminati usaha swasta, sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan pasar, dan turut membantu pengembangan usaha kecil dan menengah. BUMD tertentu juga dapat berfungsi

¹ Iza Rumesten RS. 2014. *Dilema dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Mengenai Kewenangan Memutus Sengketa Pilkada*. Jurnal Konstitusi Vol. 11 No. 4 Desember.

sebagai salah satu penyumbang bagi penerimaan daerah, baik dalam bentuk pajak, dividen, maupun hasil privatisasi. Salah satu tujuan pembentukan BUMD adalah untuk meningkatkan pelayanan publik yang dapat diberikan oleh pemerintah daerah dengan menggunakan pendekatan bisnis. BUMD memiliki peran dalam mewujudkan kemakmuran daerah dengan memberikan kontribusi terhadap Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Tantangan meningkatkan PAD salah satunya dapat dijawab dengan meningkatkan peran/kontribusi BUMD. Secara makro, peranan PD/BUMD terhadap perekonomian daerah dapat diukur melalui kontribusi nilai tambahnya terhadap Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) dan kemampuannya menyerap tenaga kerja. Meski BUMD dibentuk untuk mencari keuntungan, namun tanpa harus menghilangkan aspek pelayanan publik. BUMD tidak mendapat saingan dari investasi swasta karena bidang usaha yang dijalankannya membutuhkan modal besar dan masa pengembalian investasi yang membutuhkan waktu sangat lama.² Pemerintah pusat memberikan kepercayaan kepada pemerintah daerah, khususnya gubernur/walikota/bupati untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah melalui kekayaan milik daerah yang terpisahkan.³ Salah satu dari wujud pengelolaan keuangan daerah adalah dengan mengolah keuntungan dari BUMD. BUMD memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian Daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik, dan potensi Daerah yang bersangkutan berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik. BUMD adalah sebuah perwujudan dari peran pemerintah daerah dalam pembangunan ekonomi daerah. Namun demikian, dalam perkembangannya BUMD justru menjadi salah satu masalah keuangan daerah. Tidak hanya gagal menjadi sumber penerimaan, bahkan BUMD dapat membebani keuangan daerah. Sebagaimana diketahui bahwa tugas dan peranan

² Mesti Wilhelmina Nisriana Manefa dan Frits Oscar Fanggidae, *Analisis Pengelolaan Keuangan Daerah Bidang Strategis Akuntansi dan Pelaporan Pemerintahan Kabupaten Rotendao*, Indonesia: Jaringan Peneliti Kawasan Timur Indonesia, 2015, hlm.2

³ Agus Ngadino and Iza Rumesten. *Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Perspektif Hukum Administrasi*. Simbur Cahaya, 2011, 5 (2). pp. 124-135. ISSN 14110-0614

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah mendorong kegiatan ekonomi daerah, menciptakan kesempatan kerja, menyediakan jasa pelayanan sosial dan memberikan kontribusi terhadap PAD.⁴

Peraturan Pemerintah ini mengatur antara lain kewenangan kepala Daerah serta Direksi pada BUMD, pendirian, modal, organ dan kepegawaian, satuan pengawas intern, komite audit dan komite lainnya, perencanaan, operasional dan pelaporan, Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, pengadaan barang dan jasa, kerjasama, pinjaman, penggunaan laba, anak perusahaan, penugasan pemerintah kepada BUMD, evaluasi, Restrukturisasi, perubahan bentuk hukum, dan Privatisasi, penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan pembubaran BUMD, kepailitan, pembinaan dan pengawasan, serta ketentuan lain-lain seperti pengaturan mengenai asosiasi. BUMD juga memiliki fungsi dan peran ganda sebagai lembaga profit yang diharapkan mendapatkan deviden semaksimal mungkin untuk pendapatan daerah.⁵

Jumlah anggota Direksi pada Perusahaan Umum Daerah dan Perusahaan Perseroan Daerah paling sedikit 1 (satu) orang dan paling banyak 5 (lima) orang, dan Direktur Utama diangkat dari salah satu anggota Direksi tersebut. Untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi BUMD, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut:⁶

- a) sehat jasmani dan rohani;
- b) memiliki keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan;
- c) memahami penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- d) memahami manajemen perusahaan;

⁴ IR Purwadi, *Penelitian tentang Strategi Pengembangan BUMD Non Perbankan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah*, Surabaya: Balitbang Daerah Provinsi Jawa Timur, 2002, hlm.3.

⁵ Sugeng Rianto, *Perusahaan Daerah, Eksistensi, Peran, dan Fungsinya*, Semarang: Suara Merdeka, 27 Maret, 2017, hlm.5

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Daerah, Pasal 57

- e) memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha perusahaan;
- f) berijazah paling rendah Strata 1 (S-1);
- g) pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun di bidang manajerial perusahaan berbadan hukum dan pernah memimpin tim;
- h) berusia paling rendah 35 (tiga puluh lima) tahun dan paling tinggi 55 (limapuluh lima) tahun pada saat mendaftar pertama kali;
- i) tidak pernah menjadi anggota Direksi, Dewan Pengawas, atau Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan badan usaha yang dipimpin dinyatakan pailit;
- j) tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara atau keuangan daerah;

Dalam menjalankan kegiatan Perusahaan daerah, direksi membutuhkan setiap pegawai yang mampu bekerja berdasarkan kemampuan bidang masing-masing. Pegawai yang akan bekerja membantu direksi harus melewati tahapan serta serangkaian ujian kelayakan agar dapat diterima bekerja di lingkungan perusahaan daerah. Tahapan dan ujian kelayakan inilah yang termasuk dalam manajemen system perekrutan pegawai.

Perekrutan dalam pegawai merupakan suatu hal yang penting dan akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan daerah dalam jangka panjang. Perjanjian yang sudah disepakati setidaknya memiliki kejelasan tentang status hukum, akibat hukum, dan konsekuensi yang muncul dari perjanjian tersebut.⁷ Perekrutan pegawai senyatanya disesuaikan berdasarkan kebijakan-kebijakan perusahaan daerah masing-masing. Namun harus tetap pada ketentuan-ketentuan dasar peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lainnya. Tidak jarang peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah minim partisipatif, sehingga memungkinkan untuk menghasilkan kebijakan yang kurang memenuhi aspirasi

⁷ Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Penerbit CV. Pembimbing Masa, Cet. V, 1960, hlm. 131.

masyarakat dan pada akhirnya implementasi peraturannya akan terdapat pertentangan dengan keinginan masyarakat.⁸

Pegawai/ karyawan adalah sumber daya manusia/ penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *he people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*.⁹ Pada proses perekrutan suatu pegawai, suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajer suatu perusahaan adalah mengisi jabatan dengan mencari manajemen sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi dan perusahaan.¹⁰

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk

⁸ Iza Rumestien RS. 2012, *Model Ideal Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Daerah*, Jurnal Diamika Hukum Vol. 12 No. 1 Januari.

⁹ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999, hlm. 67.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000, hlm. 53.

menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.¹¹

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum yuridis normatif, penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang menitik beratkan penerapan peraturan berkenaan dengan BUMD dan Kewenangan Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam menentukan Pegawai.

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui buku, majalah, surat kabar, buletin, jurnal, laporan atau arsip organisasi, makalah, publikasi pemerintah, dan sebagainya. Selain itu juga melakukan wawancara dengan narasumber yang telah dipilih sesuai dengan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Content Analysis* yaitu menganalisa makna atau isi dari kata yang tersaji, sebagai hasil dari analisis ini dikonstruksikan secara kualitatif pada kesimpulan tesis ini. Data yang didapatkan kemudian di analisis menggunakan metode kualitatif, dimana peneliti menggambarkan dan menjelaskan temuan di lapangan. Kesimpulan yang diambil dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu dengan cara berpikir mendasar pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan secara khusus.¹²

ANALISIS DAN DISKUSI

Berdasarkan PP No. 54 Tahun 2017 tentang BUMD, direksi adalah organ BUMD yang bertanggung jawab atas pengurusan BUMD untuk kepentingan dan tujuan BUMD serta mewakili BUMD baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.¹³

Setiap perusahaan memiliki aturan khusus dalam melakukan perekrutan pegawainya. Pegawai yang akan direkrut sesuai dengan kriteria

¹¹ Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua, 2001, hlm. 56.

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: cet.3 UI-Press, 2006, hlm. 11.

¹³ Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 Tentang BUMD

yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Perusahaan berhak membuat aturan dalam hal manajemen pegawai. Pembuatan peraturan perusahaan dipegang oleh pejabat tinggi perusahaan. Jabatan tertinggi pada suatu perusahaan adalah direksi, tidak terkecuali pada perusahaan daerah. Direksi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah adalah organ BUMD yang memiliki tanggung jawab untuk mengurus BUMD dalam hal kepentingan dan tujuan BUMD sekaligus mewakili BUMD di dalam maupun diluar pengadilan. Direksi menentukan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan, dengan mengurus pengaturan dan tata tertib serta cara menjalankan pekerjaan tersebut. Direksi secara otonom diberikan kewenangan untuk mengatur tata tertib dan cara menjalankan perusahaan dalam peraturan yang ditetapkan oleh Direksi sebagaimana dalam pelaksanaannya kewenangan yang dimiliki Direksi tersebut dapat dibatasi di dalam peraturan daerah tentang pendirian perusahaan milik daerah tersebut, pembatasan ini bertujuan untuk menyesuaikan dengan sifat dan corak perusahaan daerah. Ada beberapa hal yang mendasari pendirian suatu BUMD antara lain :

1. Alasan ekonomis, yaitu sebagai langkah mengoptimalkan potensi ekonomi di daerah dalam upaya menggali dan mengembangkan sumber daya daerah, memberikan pelayanan masyarakat (public services) dan mencari keuntungan (profit motive);
2. Alasan strategis, yaitu mendirikan lembaga usaha yang melayani kepentingan publik, yang mana masyarakat atau pihak swasta lainnya tidak (belum) mampu melakukannya, baik karena investasi yang sangat besar, risiko usaha yang sangat besar, maupun eksternalitasnya sangat besar dan luas;
3. Alasan budget, yaitu sebagai upaya dalam mencari sumber pendapatan lain di luar pajak, retribusi dan dana perimbangan dari pemerintah pusat untuk mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan di daerah.

Sesuai dengan ketentuan Secara umum peranan perusahaan BUMD dalam kegiatan perekonomian dan pembangunan daerah dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek, yaitu :

1. Peningkatan produksi;
2. Perluasan kesempatan kerja; dan
3. Peningkatan pendapatan daerah.

Dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang direksi perusahaan daerah termasuk dalam hal perekrutan pegawai harus dilaksanakan melalui pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum yang mendasari pelaksanaan kegiatan perusahaan daerah. Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, direksi memegang kendali atas kebijaksanaan dalam pimpinan perusahaan daerah. Direksi diawasi oleh kepala daerah/ pemegang saham/saham prioritas. Pada pasal 70 tertuang bahwa segala bentuk keputusan Direksi hanya dapat diambil dalam rapat Direksi, dan dalam keadaan tertentu dapat diambil diluar rapat Direksi sepanjang semua anggota Direksi menyetujui tata cara dan materi yang diputuskan.

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Hal ini memerlukan keahlian bagi manajer organisasi untuk jeli dan teliti dalam mengamati tahap demi tahap rekrutmen untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut guna membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan jauh sebelumnya.¹⁴ Penentuan Dasar Rekrutmen dapat ditentukan sebagai berikut:¹⁵

¹⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Ketiga, 2004, hlm. 80.

¹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2008, hlm. 39.

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan) Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. *Job Description* (Uraian Jabatan) Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.
3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan) Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan) Penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.
5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama

Proses rekrutmen yang paling awal akan bermula dari menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau instansi, baik itu berdasarkan jumlah, tingkat keahlian, tingkat pendidikan dan tenggang waktu untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.¹⁶ Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang

¹⁶ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 24.

dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.¹⁷

Setelah itu dapat ditentukan strategi rekrutmen karyawan dengan memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir terbaik berdasarkan prediksi kekosongan jabatan atau posisi (kebutuhan), berapa jumlah dan jenis tenaga yang diperlukan bagi pelaksanaan pembangunan dianalisis secara mendalam.¹⁸

Pelaksanaan perekrutan pegawai oleh direksi pada dasarnya harus dilaksanakan berdasarkan prinsip kemandirian, Direksi menggunakan beberapa dasar hukum yang menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan status hukum kepada pegawai. Dalam UU Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, pada pasal 15 dijelaskan direksi menentukan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan daerah, dimana artinya direksi berwenang memutuskan suatu kebijaksanaan termasuk dalam pengangkatan dan pemberian status pegawai. Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah disebutkan bahwa direksi melakukan pengurusan terhadap BUMD yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perusahaan daerah terkait.

Maka dalam hal ini secara lebih lanjut kewenangan direksi diarahkan pada peraturan daerah yang mengatur tentang pendirian perusahaan daerahnya. Pada dasarnya prinsip kemandirian mensyaratkan agar perusahaan dikelola secara profesional tanpa adanya benturan kepentingan atau intervensi dari pihak manapun. Pasal 68 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang BUMD menyatakan bahwa anggota Direksi wajib dengan itikad baik dan tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha BUMD. Komitmen ini harus dimiliki oleh seorang direksi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar tidak mengganggu kemampuannya untuk melaksanakan

¹⁷ Prof. Dr. Wilson Bangun W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga 2012.

¹⁸ Burhanudin A. Tayibnapi, *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan analitik*, Jakarta, 1986, hlm. 43.

tugasnya secara mandiri dan kritis. Pada praktiknya banyak direktur yang tidak menjalankan *fiduciary duty* yang diembannya dengan optimal.

Kondisi ini karena ketidakmampuan atau ketidakmandirian seorang Direksi atau karena direktur merupakan bagian dari pemegang saham mayoritas ataupun afiliasi dari pemegang saham mayoritas atau komisaris. Idealnya sebuah perusahaan dalam hal ini BUMD khususnya perumda dipimpin oleh seorang direktur yang independen artinya tidak memiliki hubungan terhadap pemegang saham atau ada hubungan afiliasi dengan partai politik pendukung Kepala Daerah salah satu partai politik.¹⁹

Independensi Direksi dalam pengelolaan dan perekrutan pegawai mutlak diperlukan perusahaan daerah merupakan perusahaan milik pemerintah daerah pemegang saham utamanya adalah pemerintah daerah yang direpresentasikan oleh kepala daerah kepala daerah merupakan jabatan politik termasuk didalamnya partai pengusung kepala daerah maupun koalisi partai di lembaga legislatif (DPRD) sehingga berpotensi mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh direksi. Berkaitan dengan pengelolaan perumda maka kemandirian dan independensi seorang direksi mutlak diperlukan untuk menjaga setiap kebijakan yang diambil merupakan kebijakan atau keputusan bisnis semata.²⁰

Sehingga dalam pelaksanaan perekrutan pegawai perusahaan daerah oleh Direksi dilaksanakan secara independen dan berdasarkan pertimbangan hukum ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan tata kelola perusahaan daerah. Selanjutnya pasal 16 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah menjelaskan bahwa pembatasan kekuasaan Direksi diatur dalam peraturan pendirian Perusahaan Daerah yang disahkan oleh Kepala Daerah. Dalam hal manajemen kepegawaian Direksi berhak memutuskan jumlah formasi pegawai pada setiap bagian kerja yang akandirekrut pada suatu

¹⁹ Yudho Taruno Muryanto, *Tanggung Jawab Pengelolaan BUMD: Kajian Empirik Mengenai Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Pengelolaan BUMD*, Malang: Setara Press, 2018, hlm. 40-41.

²⁰ *Ibid.*

perusahaan daerah. Sedangkan berdasarkan pasal 26 ayat (1) Undang-undang No. 5 tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, menjelaskan bahwa kedudukan hukum, gaji, pensiun dan sokongan serta penghasilan lain dari Direksi dan pegawai/pekerja Perusahaan Daerah diatur dengan Peraturan Daerah yang berlaku setelah mendapat pengesahan instansi atasan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan pokok peraturan gaji Daerah yang berlaku.

Sedangkan pasal 26 ayat (2), menerangkan bahwa direksi mengangkat dan memberhentikan pegawai/pekerja perusahaan daerah berdasarkan peraturan kepegawaian yang disetujui oleh kepala daerah/ pemegang saham/ saham prioritas. Kesimpulan dari seluruh penjabaran di atas, maka direksi perusahaan daerah memiliki wewenang untuk menetapkan status pegawai perusahaan daerah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.

Selain itu, manajemen system perekrutan pegawai sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pada proses perekrutan pegawai terdapat beberapa proses yang dapat disebut dengan penetapan. Pertama adalah ketetapan yang menerima atau menolak calon pegawai yang dilakukan oleh pejabat berwenang suatu perusahaan yaitu dalam hal ini Direksi memiliki kewenangan. Kedua, dalam hal ini tertulis beberapa peraturan yang menetapkan tentang status pegawai perusahaan daerah. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan pegawai pada suatu perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pengusaha atau pemilik perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat dalam bentuk tertulis dan lisan sesuai dengan jenis perjanjian dan peraturan yang berlaku. Peraturan tersebut diberlakukan secara umum untuk mengatur status pegawai perusahaan daerah. Perjanjian kerja tersebut yang kemudian menjadi salah satu ketetapan (*reshchikking*) sebagai aktivitas yang

ada di perusahaan. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah dasar dari perekrutan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa system perekrutan pegawai dalam suatu perusahaan daerah sangat menentukan pelaksanaan perusahaan daerah melalui Penentuan Dasar Rekrutmen berupa *Job Analysis* (Analisis Jabatan), *Job Description* (Uraian Jabatan), *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan), *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan) dan *Job Classification* (Penggolongan Jabatan).
2. Pelaksanaan perekrutan pegawai perusahaan daerah oleh Direksi dilaksanakan secara independent dan berdasarkan pertimbangan hukum ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan tata kelola perusahaan daerah. Setiap pegawai memiliki hak dan kewajiban yang harus terpenuhi dan dipenuhi. Selain itu pegawai berhak mendapatkan jenjang kepangkatan yang lebih tinggi dari pangkat sebelumnya yang ditetapkan oleh Direksi sesuai dengan perda yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Burhanudin A. Tayibnapis. 1986. *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan analitik*. Jakarta.
- Burhanudin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- IR Purwadi. 2002. *Penelitian tentang Strategi Pengembangan BUMD Non Perbankan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah*. Surabaya: Balitbang Daerah Provinsi Jawa Timur.
- Manefa, Mesti Wilhelmina Nisriana dan Fanggidae, Frits Oscar. 2015, *Analisis Pengelolaan Keuangan Daerah Bidang Strategis Akuntansi dan Pelaporan Pemerintahan Kabupaten Rotendao*. Indonesia: Jaringan Peneliti Kawasan Timur Indonesia.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Agus Ngadino and, Iza Rumesten (2011) *Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Perspektif Hukum Administrasi*. Simbur Cahaya, 5 (2). pp. 124-135. ISSN 14110-0614
- Sugeng Rianto. 2017. *Perusahaan Daerah, Eksistensi, Peran, dan Fungsinya*. Semarang: Suara Merdeka.
- Iza Rumesten RS. *Dilema dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Mengenai Kewenangan Memutus Sengketa Pilkada*. Jurnal Konstitusi Vol. 11 No. 4 Desember 2014.
- Iza Rumesten RS. *Model Ideal Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Daerah*. Jurnal Diamika Hukum Vol. 12 No. 1 Januari 2012.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Ketiga.

- Soebekti. 1960. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Penerbit CV. Pembimbing Masa, Cet. V.
- Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum cet.3 UI-Press*. Jakarta.
- T.Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- W, Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Yudho Taruno Muryanto. 2018. *Tanggung Jawab Pengelolaan BUMD: Kajian Empirik Mengenai Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Pengelolaan BUMD*. Malang: Setara Press.

Peraturan Perundang-undangan :

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 Tentang BUMD