Jurnal I La Galigo | Public Administration Journal
Volume 2, No. 2, Oktober 2019

EFEKTIVITAS PROSEDUR REKRUTMEN PEGAWAI TIDAK TETAP KEBERSIHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALOPO

Arif Ferdian

Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Andi Djemma Palopo
Email : ariefferdian663@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Efektivitas Prosedur Penerimaan Pegawai Tidak Tetap Kebersihan Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi Penelitian adalah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data yang diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, serta obeservasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analysis Interactive Model yang terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan. Indikator penilaian efektivitas yang digunakan adalah kemampuan menyesuaikan, produktifitas dan kepuasan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Prosedur Rekrutmen Pegawai Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo terdiri dari dua tahap yaitu pengumpulan berkas dan tes wawancara. Pada tahap pengumpulan berkas calon pegawai harus melampirkan berkas yang diminta seperti KTP, Kartu Keluarga, Pas Foto dan Surat Lamaran. Pada tahap wawancara yang menjadi penilaian adalah faktor umur, minat kerja, serta mampu berkomitmen untuk ketepatan waktu dan memiliki integritas.

Kata Kunci : Efektivitas, Prosedur Rekrutmen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh sebab itu, maka kualitas sumber daya manusia haruslah selalu di kembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang di harapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan instansi. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar instansi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di sebuah instansi.

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah instansi. Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi yang jelas lowongan itu harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu tekhnik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Maka dari itu sebuah instansi tentu akan melakukan proses rekrutmen pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut Campbell dalam Suwarto (1999:9), Adapun tolak ukur efektivitas dalam sebuah organisasi yakni :

Keluwesan/ Kemampuan menyesuaikan, Kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasinya jika lingkungan berubah, untuk mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan. Produktivitas, Kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat diukur menurut tiga tingkatan : tingkat individual, kelompok dan keseluruhan organisasi. Kepuasan, Sebagai salah satu kriteria keefektifan. Kepuasan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya.

Dalam proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja atau pegawai. yang di butuhkan haru memiliki 3 indikator yakni Kemampuan menyusaikan, produktivitas dan kepuasan (Campbell dalam Suwarto, 1999) ke 3 indikator ini merupakan kunci utama untuk meningkatkan efektivitas Sumber daya Manusia yang professional dan memiliki integritas pada Suatu Organnisasi atau instansi tertentu.

. Setiap instansi pemerintahan memiliki kebutuhan jumlah pegawai yang berbeda baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Tidak Tetap. Perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo merupakan sebuah instansi pemerintahan yang memiliki tujuan untuk mengelola lingkungan hidup yang menjadi bagian atau tanggung jawab pemerintahan kota. Tentu dalam mencapai visi misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal agar tujuan dari instansi tersebut tercapai secara efektif dan efisien..

Proses rekrutmen pegawai dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo terutama dalam pengangkatan Pegawai Kebersihan, seringkali tidak terhindar dari praktek-praktek Nepotisme. Seringkali keputusan pengangkatan pegawai tersebut mementingkan penilaian-penilaian yang sifatnya subjektif serta mengarah pada praktek nepotisme.

Tidak jelasnya peraturan tentang prosedur pengangkatan Pegawai Tidak Tetap serta informasi yang tidak merata menyebabkan proses rekrutmen tidak sejalan dengan prinsip administrasi yaitu tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Penempatan-penempatan pegawai yang berlandaskan penilaian subyektif merupakan cerminan kegagalan dalam proses rekruitmen yang mengabaikan faktor skill dan kemampuan masing-masing pegawai, tentu hal ini menjadi salah satu penghambat pencapaian visi-misi organisasi.

Dalam proses rekrutmen pegawai kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo seringkali mementingkan asas-asas kekeluargaan serta hubungan-hubungan yang sifatnya personal yang mengabaikan indikator-indikator yang sifatnya objektif. Penilaian-penilaian yang bersifat subjektif itu telah mengingkari profesionalitas dan transparansi seperti yang diamanatkan dalam undang-undang. Ini merupakan pangkal dari permasalahan sumber daya manusia pada khusunya pegawai kebersihan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Pengambilan keputusan yang berangkat dari penilaian yang sifatnya subjektif menyebabkan masalah-masalah nepotisme yang tidak bisa dihentikan. Metode penerimaan dengan sistem yang lemah merupakan pangkal dari maraknya nepotisme. Sistem kekerabatan menjadi dasar yang terpenting dalam pengambilan keputusan dalam pengangkatan maupun pemberhentian pegawai kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yan gbersifat bersifat Deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti.Menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J (1996), metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Jenis Dan Sumber Data

Data primer yakni data yang diperoleh melalui penelitian lapangan, yaitu melakukan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik pengambilan data melalui wawancara dan observasi langsung. Data sekunder yakni data yang diperoleh berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan penelitian.

Informan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan informan dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Pemilihan Informan ini melalui pertimbangan bahwa orang yang dipilih dapat memberikan informasi yang jelas sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang sedang diteliti.Dengan demikian yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu : 1. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, 2. Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, 3. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palopo dan 4. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yakni 1) Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang dilakukan secara sistematis dan sengaja. 2) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui interview secara langsung dengan informan. 3) Dokumen dan arsip yakni, lakukan telaah pustaka di mana dokumen-dokumen di anggap menunjang dan relevan dengan permasalahan yang akan di teliti baik berupa literature, jurnal , maupun karya tulis ilmiah.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menguraikan dan menjelaskan melalui kata dan kalimat hasil penelitian yang diperoleh dalam bentuk data kualitatif. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan identifikasi antara lain Pengumulan data, Reduksi Data, Display data dan Conclusing Drawing/Verification (Miles dan huberman, 1994).

HASIL PENELITIAN

Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan kepegawaian pastilah harus melewati tahap-tahap ataupun kegiatan dalam mencapai tujuan dari kegiatan organisasi tersebut. Dalam kegiatan penerimaan pegawai tidak tetap ada dua tahap yang harus dilakukan yaitu perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan pegawai.

Syuhadak dalam Harbani Pasolong (2002:154) mengatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang.

Perencanaan Pegawai perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka mengahadapi pengaruh-pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi.

Perencanaan kebutuhan pegawai kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dilakukan oleh Kepala Dinas beserta Kepala Bidang yang terkait seperti Kepala Bidang Pengelolaan sampah dan Limbah, Kepala Bidang Tata Lingkungan, Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman dan Kepala Bidang Penataan dan Pengendalian hal ini bertujuan agar perencanaan tersebut berjalan dengan efektif karna melibatkan Kepala Bidang masing-masing bidang.

Aspek yang diperhatikan dalam perencanaan kebutuhan pegawai kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo adalah jumlah kebutuhan pekerja yang dibutuhkan. Jumlah pegawai kebersihan yang dibutuhkan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota adalah 800 orang. Apabila jumlah pegawai tersebut tidak mencukupi maka akan diadakan perekrutan kembali.

Jumlah 800 Pegawai Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dibagi dalam beberapa lokasi yang khusus membersihkan sungai, mengangkut sampah, dan membersihkan jalanan dan drainase. Pegawai kebersihan tersebut dibagi menjadi

dua kelompok yaitu petugas yang bekerja pada siang hari dan pagi hari yang mencakup Sembilan kecamatan yang ada di Kota Palopo. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo bahwa 800 petugas kebersihan itu terdiri dari petugas pembersih sungai, pengangkut sampah dan juga pembersih jalan dan drainase, kemudian ada yang bekerja pada shift siang dan subuh.

Setiap tahun Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo selalu melakukan proses rekrutmen, pegawai-pegawai yang sudah bekerja juga kembali melampirkan berkas-berkas administrasi seperti KTP, KK dan pas foto yang bertujuan untuk menyaring kembali pegawai-pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan seperti yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo bahwa Rekrutmen yang kami lakukan itu merupakan rutinitas tahunan yang bertujuan untuk menyaring kembali petugas-petugas yang kurang memenuhi syarat seperti faktor usia, dan kecakapan kerja, jadi pegawai kebersihan yang sudah ada itu kembali diminta melampirkan berkas-berkas yang diminta yang kemudian akan diseleksi atau divalidasi kembali oleh masing-masing Kepala Bidang.

Rekrutmen pegawai kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo merupakan kegiatan rutinan, hal ini dilakukan guna menyaring pegawai-pegawai yang tidak memenuhi syarat seperti faktor usia serta kecakapan kerja. Dokumen-dokumen yang masuk kemudian akan divalidasi kembali oleh masing-masing Kepala Bidang, Pegawai yang tidak memenuhi syarat akan digantikan dengan pegawai yang baru.

Indikator Efektivitas Penerimaan Pegawai Kebersihan :

Kemampuan Menyesuaikan

Jumlah pegawai yang kurang akan mempengaruhi produktifitas Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu bilamana jumlah pegawai yang kurang dari jumlah maksimal maka akan dilakukan proses rekrutmen kembali.

Untuk menarik minat pelamar untuk melamar sebagai Pegawai Kebersihan juga diterapkan dengan mensederhanakan persyaratan administrasi seperti hanya melampirkan beberapa data pelamar seperti Pas Photo, KTP, KK, Ijazah dan Surat Lamaran, seperti yang diungkapkan Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa Untuk menarik minat masyarakat untuk melamar sebagai pegawai kebersihan juga memiliki strategi yaitu menyederhanakan syarat-syarat yang diajukan, sehingga mereka yang mau melamar merasa dipermudah.

Hal itu sangat efektif dalam menarik tenaga kerja terbukti dengan banyaknya surat lamaran yang masuk ke Dinas Lingkungan Hidup, sehingga tidak menjadi sulit dalam mencari tenaga kerja yang dibutuhkan, seperti yang diungkapkan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa berkas lamaran yang ada di meja masing-masing Kepala Bidang sangat banyak, ini merupakan bukti bahwa kami berhasil dalam menerapkan strategi perekrutan yang efektif dan efisien.

Produktivitas

Menurut Campbell dalam Suwarto (1999), Produktivitas merupakan Kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat diukur menurut tiga tingkatan : tingkat individual, kelompok dan keseluruhan organisasi. Dalam hal produktifitas dalam perencanaan yang menjadi fokusnya adalah rencana yang dihasilkan apakah membuahkan hasil atau tidak dalam proses perencanaan kebutuhan pegawai.

Perencanaan kebutuhan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo melibatkan Kepala Dinas serta kepala-kepala bidang yang terkait seperti Kepala Bidang Pengelolaan sampah dan Limbah, Kepala Bidang Tata Lingkungan, Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman dan Kepala Bidang Penataan dan Pengendalian.

Masing-masing Kepala Bidang melakukan rekrutmen untuk bidangnya masing-masing, hal ini agar pelaksanaan proses rekrutmen berjalan dengan efektif. Selain itu, Kepala Bidang juga telah menguasai masing-masing bidang yang ditangani sehingga mengetahu kekurangan dan kelebihan pegawai kebersihan yang ditangani.

Keterlibatan kepala bidang dalam menentukan kebijakan kebutuhan pegawai sangat diperlukan untuk memberi masukan karna masing-masing kepala bidang mengerti dengan urusan pegawai masing-masing bidang maupun faktor-faktor yang akan

mempengaruhi kebijakan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung seperti yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo bahwa dalam hal perencanaan kebutuhan pegawai banyak faktor yang harus dipertimbangkan seperti kerajinan pegawai serta kebutuhan pegawai masing-masing bidang. Sehingga kebijakan yang diambil menjadi tepat sasaran. Kecakapan kerja serta keuletan dalam bekerja merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi untuk mencapai tujuan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo secara efektif. Kepala Bidang yang terkait mengetahui betul permasalahan pada masing-masing bidang sehingga perlunya perencanaan yang melibatkan Kepala Bidang yang terkait.

Kepala Dinas menjadi peran utama dalam perencanaan dengan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan dan masukan-masukan dari masing-masing bidang. Selain itu, Kepala Dinas juga berperan dalam membangkitkan gairah komunikasi masing-masing kepala bidang sehingga masukan-masukan yang diberikan semakin optimal untuk menciptakan kebijakan kebutuhan pegawai yang efektif dan efisien, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo bahwa dia selaku Kepala Dinas memiliki peran integral dalam menampung masukan-masukan dari staf, serta memberikan feedback agar rapat menjadi lebih optimal sehingga mampu menciptakan keputusan yang baik. Peran Kepala Dinas sebagai pimpinan tertinggi dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo sangatlah signifikan. Kemampuan Kepala Dinas dalam mengoptimalkan kemampuan bawahannya sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

Dari segi produktifitas pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo sangat produktif dalam merencanakan kebutuhan pegawai.

Kepuasan

Menurut Campbell dalam Suwarto (1999), Kepuasan Sebagai salah satu kriteria keefektifan. Kepuasan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya. Dalam proses rekruitmen pegawai tidak tetap dimana indikator kepuasan ini merupakan hal yang paling penting untuk menjaga keefektif dan integritas pegawai dalam sebuah instansi.

Kepuasan pegawai merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam hal perencanaan Kebutuhan Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup melibatkan staf-staf yang memiliki keterkaitan dalam perumusan kebijakan tersebut. Hal ini disampaikan oleh Kasubag Umum dan Ke pegawaian bahwa pimpinan selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan sehingga bawahan atau staf yang tidak memiliki jabatan sangat merasa senang, karena masukan mereka dapat diterima.

Pelibatan Kepala Bidang dalam proses rekrutmen dapat membawa dampak positif baik terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo maupun terhadap pegawai-pegawai yang dilibatkan didalamnya. Kepuasan pegawai yang dilibatkan akan menciptakan iklim organisasi yang baik.

Pengambilan keputusan yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Palopo yang melibatkan Staf-staf yang terkait merupakan faktor yang membuat iklim organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo menjadi baik, hal ini dibuktikan dengan melibatkan Kepala-Kepala Bidang yang terkait seperti Kepala Bidang Pengelolaan sampah dan Limbah, Kepala Bidang Tata Lingkungan, Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman dan Kepala Bidang Penataan dan Pengendalian dalam melakukan proses rekrutmen Pegawai Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo

Kepemimpinan yang demokratis akan memberikan dampak positif yaitu pengambilan keputusan yang efektif. Pelibatan staf-staf yang terkait dalam pengambilan keputusan merupakan strategi yang tepat, selain untuk pengambilan keputusan yang baik juga memberikan rasa kepuasan kepada bawahan yang telah diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen Pegawai Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

PEMBAHASAN

Efektivitas proses rekruitmen pegawai tidak tetap kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup kota Palopo harus perlu memperhatikan beberapa aspek sehingga proses rekrutimen menghasil pegawai yang kompeten dan memiliki integritas . Menurut Campbell dalam Suwarto (1999:9), ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk

mengukur efektivitas dalam proses rekruitmen pegawai tidak tetap pada lingkup dinas Lingkungan Hidup yakni : *Kemampuan menyesuaikan, Produktivitas* , dan *Kepuasan.*

Pada dasarnya Pegawai tidak tetap pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri (Pasalong, 2002). Merujuk apa yang terjadi di lapangan khususnya pada dinas Lingkungan Hidup dalam proses rekruitmen pegawai tidak tetap kebersihan harus memperhaitkan beberapa aspek sehingga diharapkan proses rekruitmen ini bisa menjadi proses rekruitmen yang tepat. Oleh karena itu, proses rekruitmen ini mharus memperhatikan tiga indikator dalam meningkatkan efektivitas proses rekruitmen yakni :

Pertama, Kemampuan menyesuaikan merupakan indikator pertama yang perlu diperhatikan dalam proses rekruitmen. Kemampuan menyesuaiakan adalah Kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasinya jika lingkungan berubah, untuk mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan (Campbell dalam Suwarto, 1999). Kemampuan menyesuaikan dari Prosedur Pengadaan Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo masih terbilang dalam hal yang wajar tidak memiliki kendala. Dapat dilihat dalam Persyaratan administrasi yang tidak sulit serta tes wawancara yang juga tergolong mudah sehingga memberikan dampak yang signifikan kepada pelamar. Hal ini dapat dilihat dalam prosedur yang hanya melampirkan berkas seperti Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk, Ijazah dan surat lamaran merupakan syarat administrasi yang akan diseleksi dan divalidasi oleh Kepala Bidang yang terkait.

Penyebaran informasi lowongan kerja sebagai Pegawai Kebersihan tidak di publikasi kepada masyarakat sehingga dapat dikatakan proses rekruitmen ini hanya orang orang tertentu yang mengetahuinya, walaupun dengan alasan diadakan tiap tahunnya. Berdasarkan pengamatan dilapang proses rekruitmen ini tidak menggunakan test tertulis sehinggga indikasi melakukan kecurangan sangat riskan. Salah satu informan mengatakan bahwa ujian seleksi pegawai hanya menggunakan tes interview dimana dengan alasan kompetensi yang di nilai berhubungan langsung dengan kemampuan dalam membersihkan dan keuletan. Seharusnya dalam proses seleksi wajib mengukur capability dan kompetensi calon pegawai tidak tetap keberihan melalui tes tertulis sehingga kedepannya yg terjaring atau masuk dalam instansi lingkungan hidup adalah orang orang yang memiliki standar kemampuan yg diperitungkan memliki niat yang baik, rajin dan ulet.

Setelah ditelusuri lebih dalam ternyata yang menentukan lulus tidaknya pegawai tidak tetap kebersihan adalah kepala bidang dengan alasan bahwa Kepala Bidang telah mempelajari dan menguasai permasalahan-permasalahan maupun kebutuhan-kebutuhan pegawai pada bidang yang dipimpinnya.

Kedua, Salah satu indikator dalam variabel efektivitas ini menyangkut tentang produktivitas. Adapun aspek yang ingin di deteksi melalui indikator produktivitas ialah produktivitas SDM calon pegawai dan perencanaan dalam proses seleksi pegawai tidak tetap pada lingkup dinas Lingkungan hidup. Produtivitas sendiri dapat diartikan Kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat diukur menurut tiga tingkatan : tingkat individual, kelompok dan keseluruhan organisasi (Campbell dalam Suwarto,1999).

Menjaring Pegawai tidak tetap kebersihan pada dinas lingkungan Hidup tidak terlalu memperhatikan kompetensi atau pengetahuan ini bisa dilihat dari pngamatan di lapangan dimana tidak ada tes kompetensi dalam bentuk tertulis bahkan dalamproses rekruitmen pegawai standar persyaratan tidak terlalu formal atau bisa dikatakan sangat sederhana halini di dasari pada pegawai yang dibutuhkan. Jadi pada dasarnya pegawai yang di butuhkan adalah pegawai yang mampu bekerja ulet walaupun tidak memiliki pengetahuan karena yang di hadapi dalah berkatifitas hanya berbicara tentang kebersihan kota palopo dimna mereka mampu membersihkan kot palopo sesuai dngan daerah dan waktu tugasnya masing masing. Berdasarkan hasil wawancara dengan kasubag umum dan pegawaian bahwa penerimaan pegawai ini persyrata yang di ajukan sangat sederhana dan seleksinya pun juga tidak terlalu

ketat hal ini untuk meminimalisir waktu dalam proses rekruitmen pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM dalam proses rekruitmen ini tidak menjadi prioritas utama hal ini cukup wajar dapat dilihat dari hasil observasi di lapangan pekerjaan mereka hanya berhubungan dengan kebrsihan kota Palopo.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa interview merupakan penentu lulus tidakanya pegawai bahkan dalam tes tersebut indikator pengukuran lulus tidaknya pegawai yakni dengan memperhatikan kriteria seperti faktor umur, selain itu faktor-faktor seperti niat kerja serta kecakapan kerja dinilai secara subyektif oleh masing-masing Kepala Bidang yang terkait.

Khususnya untuk pegawai yang sudah bekerja cukup lama harus melampirkan kembali berkas sesuai prosedur dimana di lakukan tiap tahunnya untuk diperpanjang masa kontrak kerja mereka. Adapun berkas yang dilampirkan seperti Kartu Keluarga, KTP dan Pas Foto sedangkan yang tidak memenuhi syarat walaupun sudah lama bekerja tidak diperpanjang kontrak kerjanya. Karena menurut salah satu informan yang di butuhkan adalah pegwai yang memiliki ketepatan waktu, keuletan dan keinginan untuk bekerja yang dapat diterima kembali.

Secara demikian dalam memperpanjang kontrak pegawai yang lama harus didasarkan aktifitas atau prilaku mereka di lokasi kerja denganmempertimbangkan aspek yang menjadi acuan atau ukuran dalam efektivitas pegawai seperti ketepatan waktu, keuletan dan integritas kerja semua itu merupakan atu kesatuan yang tercermin dalam produktivitas suatu pegawai.

Ketiga, Kepuasan merupakan indikator ketiga dari variabel efektivitas, kepuasan Sebagai salah satu kriteria keefektifan. Kepuasan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya (Campbell dalam suwarto, 1999).

Prosedur penerimaan pegawai kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo memberikan dampak pada calon pegawai maupun pegawai yang terlibat langsung dalam penerimaan tersebut. Prosedur penerimaan yang efektif akan memberikan kepuasan tersendiri baik kepada calon pegawai kebersihan maupun kepada penyelenggara kegiatan penerimaan tersebut.

Untuk indikator kepuasan tersebut bisa dikatakan cukup terlaksana di instansi lingkungan hidup dalam artian kepuasan pegawai dalam meningkatakn kinerja disebakan ada tambahan pegawai melalui proses rekruitmen serta program kerja instansi dinas lingkungan hidup dapat berjalan dengan baik karena penambahaan julah pegawai yang dapat menyelasaikan masalah kebersihan di tiap tiap daerah yang ada di kota Palopo.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan tingkat kepuasan masyarakat dan dinas lingkungan hidup untuk pegawai tidak tetap kebersihan yang baru sangat memuaskan ini dapat dilihat di tiap tiap ruas jalan yang ada di kota palopo semua dalam keadaan bersih jadi bisa dikatan saat pertama mereka kerja masih menjunjung tinggi keuletan semangat kerja dan memiliki integritas apalagi sistem yg diterapkan dinas lingkungan hidup dalam proses perpanjangan kontrakyaitu melengkapi kembali berkas bahkan yang tidak dengan kriteria bisa diputuskan begitu saja dilain pihak sistem ini merupakan salah satu bentuk ancaman dimana mereka bekerja dengan serius agar bisa kontrak merka diperpanjang.

Permasalahan yang signifikan dilapangan yakni bagi pelamar yang tidak memperoleh panggilan interview hal inilah yang menjadi permasalahan yang menyebarkan stigma negatif. Sehingga akan menimbulkan kecurigaan masyarakat mengenai tranparansi dari proses rekrutmen tersebut. Mereka akan berpikir bahwa proses rekrutmen tersebut dipenuhi dengan praktek nepotisme hal ini diperjelas oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo bahwa ada ribuan masuk lamaran tetapi hanya ada 800 yang dipanggil untuk mengikuti wawancara.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan munculnya pikiran masyarakat tentang tidak transparansi dalam rekruitmen pegawai tidak tetap keersihan dinas Lingkungan Hidup sebenarnya disebabkan oleh pihan instansi itu sendiri karena tidak megumumkan tentang adanya penerimaan pegawai seharusnya hal itu harus ada dengan melampirkan bebrbagai persyaratan yang wajib di penuhi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa

Prosedur Penerimaan Pegawai Tidak Tetap Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo sudah efektif. Secara terperinci, kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut :

Kemampuan Menyesuaikan

Kemampuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo dalam merencanakan prosedur penerimaan Pegawai Kebersihan sudah tergolong baik karna sudah memperhatikan objek dari Prosedur tersebut, seperti mudahnya persyaratan administrasi serta sistem penerimaan yang tergolong sederhana. Dalam hal pelaksanaan prosedur penerimaan Pegawai Kebersihan tergolong sudah baik karna prosedur itu dapat memberikan kepuasan baik terhadap penyelenggara maupun calon pegawai kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Produktifitas

Produktifitas pelaksana proses penerimaan Pegawai Kebersihan Kota Palopo juga cukup baik, karna asas profesionalisme kerja diterapkan serta sudah sesuai dengan perencanaan-perencanaan yang sudah dirumuskan bersama. Selain itu prosedur penerimaan Pegawai Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo juga memberikan dampak yang positif terhadap minat masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan.

Kepuasan

Kepuasan pegawai pelaksana kegiatan penerimaan pegawai kebersihan maupun calon pegawai kebersihan cukup baik. Kemudahan-kemudahan dalam syarat administrasi memberikan kepuasan tersendiri bagi calon pegawai kebersihan Kota Palopo maupun pegawai pelaksana.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka perlu adanya saran untuk memperbaiki proses penerimaan Pegawai Tidak Tetap Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yakni :

1. Informasi penerimaan pegawai harus disebarkan untuk memberi informasi yang luas kepada masyarakat mengenai komposisi pegawai, maupun tata cara untuk mendaftarkan diri;
2. Berkas-berkas lamaran yang masuk serta belum terkonfirmasi harus diberitahukan kepada pelamar agar mereka tidak memiliki stigma yang negatif terhadap proses penerimaan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo;
3. Penilaian-penilaian pada tes wawancara sebaiknya menggunakan kriteria penilaian yang objektif untuk mencegah nepotisme pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

REFERENSI

Dessler , Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.

Etzioni, Amitai. 1985. Organisasi – organisasi Modern. Penerjemah Suryatim. Jakarta : UI Press.

Hasibuan , Malayu S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Hayati, Yayat. 2004. Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.

Pasolong, Harbani. 2002. Teori Administrasi Publik. Jakarta : Alfabeta

Siagian , Sondang P. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara..

Sofyan, Mirrian. 2010. Organisasi dan Manjemen. Jakarta : Universitas Terbuka.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D**.** Bandung : Alfabeta

Suwarto.1999. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.