

STUDI TENTANG REKRUTMEN PEKERJA PENYAPU JALAN PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA SAMARINDA

Randi Septiansyah¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan tentang Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda serta untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Fokus Penentuan Dasar Penarikan dengan indikator Perencanaan tenaga Kerja dan Spesifikasi Pekerjaan, Penentuan Sumber Penarikan dengan indikator Sumber Internal dan Sumber Eksternal serta Metode Penarikan Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan Key Informan adalah Kepala Bidang Teknik Kebersihan dan Informan Kepala Seksi Kebersihan Lingkungan, serta staf Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP), dan pekerja penyapu jalan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda.

Kesimpulan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perekrutan pekerja penyapu jalan dalam memenuhi kebutuhan jumlah tenaga kerja penyapuan dilakukan berdasarkan penyesuaian terhadap Kondisi dan situasi Lingkungan kerja, beban kerja dan anggaran yang diterima, hal ini ditunjukkan bahwa rekrutmen penyapu jalan relatif kecil dalam mendapatkan pekerja baru. Walaupun jumlah pekerja penyapu jalan yang direkrut belum sesuai dengan kebutuhan pekerja yang direncanakan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan akan tetapi cukup berarti dalam upaya menciptakan dan menjaga kebersihan lingkungan jalan-jalan protokol Kota Samarinda.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pekerja Penyapu Jalan

Pendahuluan

Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Septiansyah46@gmail.com

mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual. Berhubungan dengan salah satu misi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagai penggerak roda manajemen persampahan/kebersihan demi mewujudkan Kota Samarinda sebagai kota metropolitan berbasis industri, perdagangan dan jasa yang maju, berwawasan lingkungan yang hijau, sehat dan bersih dari sampah, maka perlu dilakukan penanganan sampah secara komprehensif dan terpadu.

Dalam melaksanakan kewajiban atas penertiban sampah di jalan-jalan utama Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda sebagai pelaksana pengelolaan sampah melakukan kegiatan rekrutman Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) khususnya pekerja penyapu jalan yang masih seringkali menghadapi permasalahan untuk dapat memperoleh pekerja dengan kualitas yang baik, berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi diantaranya adalah Kurangnya pemahaman masyarakat atau calon pelamar* kerja terhadap prosedur perekrutan Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) yang diberlakukan oleh Dinas Kebersihan Dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda. Masih minimnya tenaga pekerja penyapu jalan yang tidak sesuai dengan rasio pekerjaan yang diemban oleh Dinas Kebersihan Dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda. Kurang tersebar nya informasi tentang adanya lowongan pekerjaan yang dibuka atau lowong untuk memperoleh tenaga kerja baru.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda merekrut Pekerja Tidak Tetap Harian (PTTH) khususnya Pekerja Penyapu Jalan yang ditugaskan untuk melaksanakan dan menjaga kebersihan jalan-jalan utama kota yang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 02 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Sampah Pasal 23 yang Ayat 1 yang berbunyi : Dinas berkewajiban memberikan pelayanan dibidang persampaha di Daerah. Dan Ayat 2 yang berbunyi Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi penyediaan atau pengadaan TPS, pengangkutan sampah dari TPS ke TPA, pembersihan drainase sekunder/parit jalan dengan ukuran lebar sampai dengan 1 meter termasuk penyediaan gerobak sampah pada tempat tertentu dimana TPS tidak memungkinkan dibangun. Serta berdasarkan Pasal 44 Ayat (1) yang berbunyi : Dinas ditunjuk bertanggung jawab atas pelaksanaan penertiban sampah di jalan-jalan utama, tempat-termpat terbuka dan tempat- tempat lainnya.

Rekrutmen pekerja ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi atau instansi tersebut. Berkaitan dengan penyiapan personil pekerja melalui kegiatan rekrutmen yang mengacu pada tujuan kebersihan lingkungan Kota Samarinda, masih ada hal-hal yang dapat menjadi masalah dengan yang terjadi di lapangan, maka peneliti mengambil judul : “Studi Tentang Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda”.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana rekrutmen pekerja penyapu jalan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda ?

2. Apa saja Faktor pendukung dan penghambat rekrutmen pekerja penyapu jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan rekrutmen pekerja penyapu jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat rekrutmen pekerja penyapu jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:16) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Dan istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan bagaimana seharusnya mengelola (*me-manage*) sumber daya manusia”.

Dan Menurut Sedarmayanti (2001:6), Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia
2. Seleksi sumber daya manusia
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Pemeliharaan sumber daya manusia
5. Penggunaan sumber daya manusia

Rekrutmen

Suwatno dan Priansa (2011:63) berpendapat bahwa “Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada”.

Proses Rekrutmen (penarikan) karyawan yang baik menurut Hasibuan (2010:38) adalah sebagai berikut :

1. Penentuan dasar penarikan
Dasar penarikan harus direncanakan terlebih dahulu supaya para pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Perencanaan tenaga kerja diperlukan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebagai suatu perkiraan di masa yang akan datang. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Spesifikasi pekerjaan (*Job specification*) harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut.
2. Penentuan sumber-sumber penarikan
Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Perekrutan pekerja baru untuk mengisi kebutuhan dan kekosongan pegawai bisa disebabkan oleh beberapa alasan dilakukannya perekrutan, seperti pertumbuhan organisasi ,

adanya perubahan dalam struktur dan fungsi, atau pergantian karyawan baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan dimana mencari para calon pelamar. Sumber internal dan eksternal rekrutmen menurut Schuler dan Jackson yang dikutip oleh Suwatno (2011:72-74) sebagai berikut :

a. Sumber internal

Sumber internal rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang dikaryakan dan dipanggil kembali.

b. Sumber eksternal

Sumber eksternal rekrutmen merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja dari luar organisasi atau perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3. Metode-metode penarikan

a. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan atau pengumuman agar tersebar luas ke masyarakat.

Pekerja Penyapu Jalan

Pekerja penyapu jalan adalah seseorang yang bekerja menyapu jalan dibawah perintah orang lain untuk membersihkan jalan tempat orang melintas dari satu tempat ke tempat yang lain dengan menerima imbalan atau balas jasa yang besarnya tertentu.

Kebersihan Lingkungan

Kebersihan lingkungan merupakan kegiatan yang di lakukan oleh pemerintah Daerah maupun oleh warga masyarakat untuk menjaga dan membersihkan lingkungan masing-masing.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, penulis mencoba mendefinisikan konsepsional mengenai rekrutmen pekerja penyapu jalan yaitu pencarian dan penarikan tenaga kerja sebagai penyapu jalan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perekrutan, guna menciptakan kebersihan lingkungan dengan menerima imbalan dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh pelaksana pencari tenaga kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan metode penjabaran deskriptif (Satori & Komariah 2009:25), yaitu suatu pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan

yang diperoleh dari situasi yang alamiah”. Dalam hal ini adalah memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh di lapangan dan untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data yang diperoleh, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah memberikan gambaran tentang “Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda”.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda Jl. M.T Haryono, Samarinda Kalimantan Timur.

Fokus Penelitian

1. Rekrutmen pekerja penyapu jalan yang dilaksanakan pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda dengan indikator :
 - a. Penentuan Dasar Penarikan.
 - 1) Perencanaan Tenaga Kerja
 - 2) Spesifikasi Pekerjaan
 - b. Penentuan Sumber penarikan.
 - 1) Internal
 - 2) Eksternal
 - c. Metode penarikan.
2. Faktor Pendukung dan Penghambat perekrutan pekerja penyapu jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder :
 - a. Dokumen, profil, arsip, laporan, evaluasi
 - b. Buku ilmiah

Dalam penelitian ini pemilihan narasumber dilakukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, sebagai langkah pertama penulis memiliki *Key Informan* yaitu Kepala Bidang Kebersihan, sedangkan yang menjadi informan yaitu staff Dinas Kebersihan dan Pertamanan dan yang menjadi informan lainnya yaitu para Pekerja penyapu jalan dengan menggunakan teknik *Sampling Accidental*.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Studi Dokumen dan Dokumentasi

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

1. Pengumpulan data
2. Penyederhanaan data (*Data Reduction*)

3. Penyajian data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Hasil Penelitian

Penentuan Dasar Penarikan

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui dari telaahan Bidang Teknik Kebersihan tentang diadakannya perekrutan pekerja penyapuan setelah disetujui jumlahnya dan disesuaikan jumlah pekerja yang akan direkrut dengan luas daerah yang belum disapu serta banyaknya timbulan sampah yang belum teratasi maka diperlukannya tenaga kerja yang mampu bekerja sama dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja dan lokasi kerja yang ditentukan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Perencanaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam suatu perencanaan tenaga kerja terlebih dahulu Bidang Teknik Kebersihan meilhat lokasi yang belum tersentuh oleh aktivitas penyapuan yang kemudian melakukan penyusunan beban kerja terhadap lokasi kerja yang belum dilakukan kegiatan penyapuan dengan memperhitungkan jarak dan luas wilayah kerja untuk memperkirakan jumlah tenaga kerja sebelum melakukan rekrutmen, jumlah tenaga kerja yang sudah direncanakan kemudian diusulkan oleh Bidang Teknik Kebersihan ke Bidang Skretariat untuk mendapatkan persetujuan dari Pemkot Samarinda (Wali Kota) sebagai pemberi anggaran dari jumlah pekerja yang disetujui.

Spesifikasi Pekerjaan

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa jenis pekerjaan penyapuan jalan dilaksanakan dengan terbagi 2 shift kerja dan 2 jenis kriteria adalah jenis penyapuan protokol yang bekerja selama 6 jam dalam satu hari yang terdiri atas shift I yang bekerja dimulai dari pukul 05.00 – 11.00 Wita dan shift II bekerja pada pukul 12.00 – 18.00 Wita dengan jumlah pekerja sebanyak 103 orang. Jenis penyapuan umum yang bekerja selama 5 jam dalam satu hari terdiri dari shift I bekerja dari pukul 05.00 – 10.00 Wita dan shift II bekerja dari pukul 12.00 – 17.00 Wita dengan jumlah pekerja sebanyak 303. Jenis pekerjaan ini lebih banyak menyerap tenaga kerja dibanding jenis pekerjaan kebersihan lainnya karena penarikan tenaga kerja penyapuan jalan ini disesuaikan dengan wilayah kerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda yang melayani kerbersihan ruas jalan kota sepanjang \pm 261. 000 meter. Jenis tenaga kerja yang dicari untuk dapat melaksanakan pekrjaan penyapuan jalan ini dibuka lowongannya untuk umum namum akan dipilih berdasarkan usia yang harus dibawah usia 60 tahun, mampu bekerja selama jam kerja yang ditentukan, mampu melaksanakan tata tertib yang sudah ditentukan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tenaga kerja yang diperoleh ditempatkan kelokasi kerja berdasarkan lokasi yang terdekat dari tempat tinggal mereka. Pekerja yang baru diterima akan diberi pembekalan dan *training* selama 1 bulan.

Penentuan Sumber Penarikan

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa untuk bisa mendapatkan pekerja yang mampu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, Dinas Kebersihan dan Pertamanan melihat 2 (dua) sumber yang bisa memberikan tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan tenaganya agar mampu bekerja sama melaksanakan urusan dalam hal kebersihan lingkungan dengan memperhatikan sumber internal dan eksternal lingkungan kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Sumber Internal

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa penarikan secara internal ini dilakukan karena pekerja yang dibutuhkan tenaganya untuk menjaga kebersihan daerah prioritas pelyanan kebersihan di Kota Samarinda atau jalan protokol Kota Samarinda adalah mereka yang sudah ahli didalam menyapu jalan, yaitu mereka yang sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka mampu menjalankan tata tertib yang berlaku dan mereka yang dinilai dari pengabdian juga ketekunannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Sumber Eksternal

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang diperoleh dan dipekerjakan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda berasal dari sumber eksternal Dinas Kebersihan yang dibutuhkan tenaganya sebagai pekerja penyapu jalan, untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan bisa terpenuhi, informasi tentang lowongan pekerjaan itu di informasikan ke sekeliling lingkungan keluarga, teman dan kerabat para pekerja yang sudah ada bekerja pada Dinas Kebersihan. Hal ini dilakukan karena tidak semua warga Samarinda yang walaupun tidak memiliki pekerjaan mereka mau bekerja sebagai penyapu jalan, dan sebagian besar daerah yang dapat diserap warganya untuk mau bekerja sebagai penyapu jalan itu berada didaerah Tenggiri, Jelawat, Batu Rumpang, Wiratama dan daerah dalam Kota samarinda lainnya. Sebagian besar dari mereka yang mau dan mampu bekerja dengan baik itu didominasi dari beberapa suku yang terbanyak didominasi dari suku Buton kemudian suku Jawa dan suku banjar. Berasal dari sumber inilah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda dapat memenuhi kebutuhan tenaga pekerja penyapu jalannya.

Metode Penarikan

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa diumumkannya melalui mulut-kemulut tentang informasi lowongan pekerjaan penyapu jalan sudah melalui beberapa pertimbangan yang karena tidak semua warga samarinda yang tidak memiliki pekerjaan mereka mau bekerja sebagai penyapu jalan sedangkan tenaga kerja yang akan direkrut sebagai penyapu jalan jumlahnya banyak, sehingga metode rekrutmen yang digunakan oleh Dinas Kebersihan yaitu dengan mengupayakan pegawai dan karyawan yang ada untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan itu kepada keluarga, teman,

tetangga dan kerabat-kerabat mereka, dengan harapan agar bisa terpenuhi lokasi kerja oleh pekerja penyapu jalan yang menjadi titik pantau dinas kebersihan terhadap Kota Samarinda. Dengan cara yang digunakan saat ini lah Dinas Kebersihan dan Pertamanan mendapatkan pekerja yang baik yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyapu jalan.

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan

Faktor-faktor pendukung dan penghambat diperlukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen pekerja jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. Adapun yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat perekrutan pekerja penyapu jalan adalah sebagai berikut :

Faktor-Faktor Pendukung Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan

1. Partisipasi Pegawai dan Karyawan

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa perekrutan pekerja penyapu jalan lebih mudah mendapatkan pekerja yang berkualitas dengan disebarkan informasi lowongan melalui Pegawai dan Karyawan Dinas Kebersihan, rekrutmen yang dilakukan juga lebih mengunggulkan atau mengutamakan kekeluargaan, hal ini dilakukan karena sangat jarang warga Samarinda yang walaupun tidak memiliki pekerjaan mereka mau melamar bekerja sebagai penyapu jalan.

2. Persyaratan Pekerja

Dari wawancara diatas diketahui persyaratan yang diberikan bagi calon pelamar kerja dapat dicapai oleh siapa saja yang masih berusia dibawah 60 tahun. Hal ini memberi kemudahan bagi calon pelamar kerja walaupun mereka tidak memiliki pendidikan dapat ikut bekerja sebagai penyapu jalan, asalkan mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, upah yang diberikan juga memberi pengaruh bagi calon pelamar kerja yang berminat melamar pekerjaan penyapu jalan untuk dijadikan bahan pertimbangan dari hasil yang akan mereka peroleh.

Faktor-Faktor Penghambat Rekrutmen Pekerja penyapu jalan

Faktor-faktor penghambat dalam hal ini diperlukan untuk mengetahui kelemahan dalam perekrutan pekerja penyapu jalan yang dilaksanakan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda sebagai berikut :

1. Dana

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dana yang diberikan dalam pelaksanaan perekrutan pekerja penyapu jalan ini membatasi jumlah pekerja yang dibutuhkan karena terbatasnya dana yang diberikan oleh Pemkot Samarinda yang harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja yang akan direkrut, sedangkan untuk mendapatkan pekerja penyapu jalan dirasakan sulit karena pekerjaan penyapu jalan itu merupakan pekerjaan yang kasar dan jarang sekali warga Samarinda yang mau bekerja sebagai penyapu jalan.

2. Daya Tarik Pekerja

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa daya tarik pekerja menjadi salah satu hal yang menghambat kegiatan perekrutan pekerja penyapu jalan, sehingga pihak pencari tenaga kerja perlu memperhatikan pandangan masyarakat terhadap pekerjaan penyapu jalan dengan mengapresiasi hal-hal yang akan membesarkan nama dari pekerjaan penyapu jalan.

Pembahasan

Penentuan Dasar Penarikan

Dasar penarikan harus ditetapkan terlebih dahulu, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:38) dasar penarikan diperlukan agar para pelamar kerja yang memasukan lamarannya dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk memilih pekerjaan yang akan dipilih, dengan tujuan agar para pelamar kerja mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja yang dibuka. Dan untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi lingkungan kerja maka perlu dilakukannya perencanaan tenaga kerja sebagai suatu perkiraan untuk masa yang akan datang.

Perencanaan Tenaga Kerja

Diperlukan adanya perencanaan kebutuhan tenaga kerja sebelum melaksanakan perekrutan digunakan sebagai landasan yang menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi lingkungan kerja, kebutuhan tenaga kerja disusun berdasarkan luas wilayah dan beban kerja yang akan diisi oleh tenaga kerja baru. Perencanaan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2003:6), dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai perencanaan tenaga kerja diketahui bahwa perencanaan tenaga kerja telah disusun dengan baik, dilihat dari dalam suatu perencanaan tenaga kerja yang dilakukan terlebih dahulu Bidang Teknik Kebersihan melihat lokasi yang belum tersentuh oleh aktivitas penyapuan yang kemudian melakukan penyusunan beban kerja terhadap lokasi kerja dengan memperhitungkan jarak dan luas wilayah kerja untuk memperkirakan jumlah tenaga kerja yang akan dibutuhkan, berdasarkan dari telaahan luas wilayah dan beban kerja yang akan disapu, maka dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi kekurangan pekerja yang akan menyapu wilayah yang belum disapu, jumlah tenaga kerja yang sudah direncanakan kemudian diusulkan oleh Bidang Teknik Kebersihan ke Bidang Sekretariat untuk mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Kota sebagai pemberi anggaran dari jumlah pekerja yang akan direkrut. Namun terdapat pengurangan jumlah usulan tenaga kerja yang akan rekrut karena akan disesuaikan dengan anggaran yang diteima dari pihak pemerintah Kota Samarinda.

Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi Pekerjaan menggambarkan kualifikasi para pekerja yang dibutuhkan. Diperlukan adanya spesifikasi pekerjaan agar dapat mempermudah mencari pekerja yang sesuai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan sebelumnya. Spesifikasi pekerjaan juga akan mempermudah pelamar kerja untuk memilih pekerjaan yang diminatinya. Seperti yang dikemukakan oleh Sedermayanti (2010:151), Spesifikasi pekerjaan adalah catatan menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan dari jabatan tertentu. Spesifikasi pekerjaan lebih menitikberatkan pada syarat yang dibutuhkan seseorang untuk bisa bekerja sesuai dengan beban dan tanggung jawab jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai spesifikasi pekerja yang ditetapkan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda terhadap jenis tenaga kerja yang dicari untuk dapat melaksanakan pekerjaan penyapuan jalan ini dibuka lowongannya untuk umum bagi siapa saja pria atau wanita yang mau bekerja dan mampu bekerja selama jam kerja yang ditentukan, mampu melaksanakan tata tertib yang sudah ditentukan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, namun pekerja yang diterima akan dipilih berdasarkan usia yang harus dibawah usia 60 tahun karena harus disesuaikan dengan standar usia yang disarankan oleh pihak asuransi BUMIDA yang akan menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja sama dengan pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. Tenaga kerja yang diperoleh ditempatkan kelokasi kerja berdasarkan lokasi yang terdekat dari tempat tinggal pekerja.

Penentuan Sumber Penarikan

Suatu kebijaksanaan perusahaan tenaga kerja oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan pada dasarnya menggambarkan keinginan-keinginan atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk memperoleh tenaga kerja yang berguna untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dan diperlukan oleh organisasi. Untuk dapat memiliki pekerja yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan keinginan suatu organisasi perlu ditentukannya sumber-sumber rekrutmen yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja yang ingin direkrut.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai penentuan sumber penarikan tenaga kerja yang ingin direkrut Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda yaitu dengan melihat 2 (dua) sumber yang bisa memberikan tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan tenaganya agar mampu bekerjasama melaksanakan urusan dalam hal kebersihan lingkungan dengan memperhatikan sumber internal dan eksternal lingkungan kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda seperti yang dikemukakan oleh Rachmawaty (2008:91) mengatakan bahwa perekrutan pekerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu internal dan eksternal.

Sumber Internal

Penarikan tenaga kerja yang berasal dari sumber internal menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:102), dilakukan dengan memberdayakan pegawai yang sudah

ada. Misalnya melalui rotasi, transper, promosi, demosi, mutasi, kerja lembur, atau memberi tugas baru sebagai tambahan dari luar tugas lama yang tetap menjadi kewajibannya. Disamping itu, bisa juga dilakukan dengan mengubah status kepegawaiannya, dari tenaga paruh waktu atau honorer menjadi tenaga kontrak atau bahkan menjadi pegawai tetap atau dengan memberdayakan kembali pegawai yang sudah pensiun.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui Prioritas pelayanan kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertmanan adalah pada jalan protokol Kota Samarinda. Agar dapat menciptakan kebersihan pada jalan protokol Dinas Kebersihan dan Pertamanan mencari pekerja penyapu yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dinas Kebersihan biasanya mencari pekerja yang sudah berpengalaman dan telah lama mengabdikan bekerja sebagai penyapu jalan untuk dipindahkan sebagai penyapau protokol. Yaitu dengan merekrut pekerja penyapu secara internal dari pekerja penyapu umum yang sudah lama bekerja dan berpengalaman untuk dipindahkan sebagai penyapu protokol. Namun terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan oleh pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan untuk melakukan penarikan secara internal ini, dilakukannya hal ini karena pekerja yang dibutuhkan tenaganya untuk menjaga dan menciptakan kebersihan daerah prioritas pelayanan kebersihan di Kota Samarinda atau jalan protokol Kota Samarinda adalah mereka yang sudah ahli didalam menyapu jalan, yaitu mereka yang sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka mampu menjalankan tata tertib yang berlaku dan mereka yang dinilai dari pengabdian juga ketekunannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Sumber Eksternal

Penarikan tenaga kerja dari sumber eksternal menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:102) dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar organisasi, misalnya : melalui penerimaan lamaran secara terbuka (*opened application*), bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang dapat merekomendasikan lulusan terbaiknya, memasang iklan lowongan kerja, menggunakan jasa biro atau agen tenaga kerja, memanfaatkan anggota keluarga pegawai, rekomendasi dari serikat pekerja dan/atau dari pegawai yang sudah ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis diketahui bahwa Dinas Kebersihan dan Pertamanan merekrut pekerja penyapuan yang bersumber dari sumber eksternal lingkungan apabila jumlah kebutuhan pekerja yang akan direkrut itu jumlahnya banyak, dan perekrutan itu dilakukan dengan memanfaatkan anggota keluarga pegawai atau karyawan, informasi tentang lowongan pekerjaan yang lowong mereka informasikan ke sekeliling lingkungan keluarga, teman dan kerabat mereka. Namun terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda yaitu karena tidak semua warga Kota Samarinda yang walaupun tidak memiliki pekerjaan mereka mau bekerja sebagai penyapu jalan, sehingga perekrutan pekerja penyapu jalan sebagian besar daerah yang dapat diserap warganya untuk mau bekerja sebagai penyapu jalan berada didaerah Tenggiri, Jelawat, Batu Rumpang, Wiratama dan daerah dalam Kota Samarinda lainnya serta sebagian besar dari mereka yang mau dan mampu bekerja

dengan baik itu didominasi dari beberapa suku yang terbanyak didominasi dari suku Butun kemudian suku Jawa dan suku banjar. Berasal dari sumber inilah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda dapat memenuhi kebutuhan tenaga pekerja penyapu jalannya.

Metode Penarikan

Menurut Hasibuan (2010:38), metode penarikan tenaga kerja dapat dilakukan melalui metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan atau pengumuman agar tersebar luas ke masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa untuk mendapatkan pekerja penyapu jalan dan melakukan perekrutan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda membuka lowongan secara terbuka dan juga lowongan pekerjaan penyapuan jalan yang lowongannya dibuka secara tertutup jika kebutuhan pekerja penyapu jalan sedikit sekitar 1 (satu) atau 2 (dua) orang saja. Lowongan pekerja yang disebar secara terbuka dan tertutup dilihat berdasarkan banyaknya jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kalau pekerja yang dibutuhkan itu banyak maka informasi lowongan pekerjaan itu disebar secara luas melalui karyawan atau pekerja Dinas Kebersihan kepada teman, keluarga atau kerabatnya. Dan kalau jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan itu hanya 1 (satu) atau 2 (dua) orang saja maka kekosongan pekerja itu dicari melalui surat lamaran kerja yang ada dan sedang menunggu panggilan atau dengan mempertanyakan kepada pekerja yang memiliki keluarga yang mau bekerja sebagai penyapu jalan. Namun terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan yaitu diumumkannya melalui mulut-kemulut tentang informasi lowongan pekerjaan penyapu jalan karena sudah melalui beberapa pertimbangan yang karena tidak semua warga Kota Samarinda yang walaupun tidak memiliki pekerjaan mereka mau bekerja sebagai penyapu jalan sedangkan tenaga kerja yang akan direkrut sebagai penyapu jalan jumlahnya banyak, sehingga metode rekrutmen yang digunakan oleh Dinas Kebersihan yaitu dengan mengupayakan pegawai dan karyawan yang ada untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan itu kepada keluarga, teman, tetangga dan kerabat-kerabat mereka, dengan harapan agar bisa terpenuhi lokasi kerja oleh pekerja penyapu jalan yang menjadi titik pantau Dinas Kebersihan terhadap Kota Samarinda.

Faktor Pendukung Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis diketahui bahwa dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen, informasi lowongan pekerjaan penyapu jalan lebih mudah untuk disebar melalui Pegawai dan Karyawan Dinas Kebersihan, rekrutmen yang dilakukan juga lebih memanfaatkan keluarga pegawai atau mengutamakan kekeluargaan tanpa adanya pengumuman yang dilakukan melalui media cetak dan media-media lainnya, hal ini menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan dari usaha penarikan tenaga kerja. Dilakukannya hal ini, karena sangat jarang warga Kota Samarinda yang walaupun tidak memiliki

pekerjaan mereka mau melamar bekerja sebagai penyapu jalan. Selain itu yang menjadi faktor pendukung didalam perekrutan pekerja penyapu jalan yaitu persyaratan yang diberikan bagi calon pelamar pekerjaan penyapu jalan yang dapat dicapai oleh siapa saja yang masih berusia dibawah 60 tahun walaupun mereka tidak memiliki pendidikan yang formal. Persyaratan ini memberi kemudahan bagi calon pelamar kerja walaupun mereka tidak memiliki pendidikan mereka dapat ikut bekerja sebagai penyapu jalan, asalkan mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, upah yang diberikan juga memberi pengaruh bagi calon pelamar kerja yang berminat melamar pekerjaan penyapu jalan untuk dijadikan bahan pertimbangan dari hasil yang akan mereka peroleh.

Faktor Penghambat Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa jumlah pekerja yang direkrut dibatasi oleh pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan karena harus disesuaikan dengan dana yang diterima melalui pemerintah Kota Samarinda sehingga menjadi salah satu faktor penghambat terpenuhinya kebutuhan jumlahtenaga kerja yang direncanakan untuk direkrut. Daya tarik pekerja menjadi salah satu hal yang menghambat kegiatan perekrutan pekerja penyapu jalan, hal ini dilihat dari jenis pekerjaan penyapuan jalan yang merupakan pekerjaan yang berat dan kasar, sehingga pihak pencari tenaga kerja kini perlu memperhatikan pandangan masyarakat terhadap pekerjaan penyapu jalan dengan mengapresiasi hal-hal yang akan membesarkan nama dari pekerjaan penyapu jalan agar meningkatkan minat orang-orang yang ingin melamar kerja sebagai penyapu jalan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda, maka penulis menarik suatu kesimpulan yang dirumuskan kembali dengan kalimat yang lebih lengkap sesuai dengan hasil pembahasan yaitu sebagai berikut :

Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan

1. Penentuan Dasar Penarikan sudah ditentukan dengan baik akan tetapi perekrutan pekerja penyapu jalan yang dilakukan Oleh Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda masih perlu penyesuaian dengan situasi dan kondisi tenaga kerja setiap melakukan kegiatan perekrutan pekerja penyapu jalan.
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja sudah telaksana dengan baik yang telah disesuaikan dengan luas lokasi yang menjadi daerah titik pantau Dinas Kebersihan dan Pertamanan, akan tetapi karena keterbatasan dana yang diterima maka jumlah pekerja yang akan direkrut disesuaikan kembali sesuai dengan dana yang diterima.
 - b. Spesifikasi pekerjaan yang disusun sudah direalisasikan dengan baik kepada pekerja dan para pencari kerja, akan tetapi pelamar kerja yang didominasi oleh orang-orang dengan pendidikan yang tergolong rendah sehingga perlu dilakukan training terlebih dulu selama 1 bulan.

2. Penentuan sumber penarikan ditentukan untuk mendapatkan pekerja penyapu jalan yang berkualitas, penentuan sumber penarikan sudah ditentukan dengan baik, akan tetapi persebaran lowongannya dibatasi oleh kebutuhan perekrutan dan direkrut berdasarkan sumbernya.
 - a. Dilakukannya penarikan yang bersumber dari internal Dinas Kebersihan dan Pertamanan apabila dibutuhkannya pekerja penyapu jalan protokol maka pekerja yang dibutuhkan akan direkrut secara internal atau dengan menarik pekerja penyapu umum untuk dipindahkan menjadi pekerja penyapu protokol.
 - b. Dilakukannya penarikan yang bersumber dari eksternal Dinas Kebersihan dan Pertamanan jika kebutuhan pekerja penyapu jalan yang dibutuhkan itu banyak dan akan ditempatkan sebagai penyapu umum dan penyapu protokol maka informasi lowongan pekerjaan itu disebarluaskan secara luas.
3. Metode penarikan pekerja penyapu jalan sudah ditentukan dengan baik yaitu dengan penyesuaian terhadap daya tarik masyarakat yang jarang mau bekerja sebagai penyapu jalan, akan tetapi informasi adanya lowongan pekerjaan disebarluaskan berdasarkan kekeluargaan dan kerabat saja serta persebarannya pun hanya melalui mulut-kemulut pegawai dan karyawan yang ada bekerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Pekerja Penyapu Jalan

1. Faktor pendukung rekrutmen pekerja penyapu jalan
 - a. Partisipasi pegawai dan karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda yang bekerjasama dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada keluarga, teman dan kerabat dekat.
 - b. Persyaratan pekerja yang memberikan kemudahan bagi warga yang walaupun tidak memiliki pendidikan yang tinggi dapat memasukkan lamarannya sebagai penyapu jalan akan tetapi pekerja yang dibutuhkan berusia 60 tahun kebawah karena akan didaftarkan kepada pihak asuransi.
2. Faktor penghambat rekrutmen pekerja penyapu jalan
 - a. Dana yang diperoleh pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan membatasi jumlah pekerja yang akan direkrut walaupun jumlah pekerja yang dibutuhkan banyak akan tetapi perekrutan harus disesuaikan dengan dana yang diterima.
 - b. Daya tarik kerja mempengaruhi pelamar kerja untuk mau bekerja sebagai penyapu jalan, hal ini yang menjadi faktor penghambat didalam upaya mendapatkan pekerja penyapu jalan.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Perlu membuat persyaratan dan proses rekrutmen yang tertulis sebagai informasi yang diberikan bagi para pelamar kerja untuk memasukkan lamarannya.

2. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda perlu melengkapi jumlah pekerja penyapu jalan dengan luas daerah yang menjadi titik pantau Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.
3. Sebaiknya dalam melaksanakan perekrutan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda dapat mengupayakan metode rekrutmen yang lebih baik yaitu dengan membentuk tim perekrutan dan lowongan pekerjaan disebarakan secara luas melalui media-media yang dapat digunakan.
4. Dinas Kebersihan dan Pertamaan Kota Samarinda harus lebih peka terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi para pekerja penyapu jalan pada saat melaksanakan pekerjaannya seperti perlu melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana peralatan penyapuan yang masih sangat minim agar dapat menunjang pekerjaan dan meningkatkan kegiatan penyapuan untuk lebih baik lagi sehingga para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
5. Sebaiknya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda melengkapi seragam pekerja penyapuan dan diperbaharui atau dibuatkan seragam dengan *safety* (pengamanan) yang baik, agar dapat menjamin keselamatan pekerja.

Daftar Pustaka

- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi Publik dan Bisinis*, Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Rachmawaty, Ike Kusdiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI OFFSET.
- Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Albeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Mardikanto, Totok. 2003. *Redefinisi Penyuluhan*. Surakarta : PUSPA

Dokumen-Dokumen :

- Powerdarminta. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 02 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Sampah