EFEKTIVITAS FUNGSI *CLEANING SERVICE* PIHAK KETIGA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

ARTIKEL JURNAL

OLWIN SULEMAN USMAN
NIM. D02416381

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

EFEKTIVITAS FUNGSI *CLEANING SERVICE* PIHAK KETIGA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

Olwin Suleman Usman[1], Umar Sako Baderan[2], Sri Lestari Gintulangi[3]

[1,2,3)] Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. 96212

Email: olwin_usman@gmail.com

ABSTRAK

The objective of this research was to determine how the effectiveness of the third party Cleaning Service Functions at Muhammadiyah University of Gorontalo. The method used qualitative approach with descriptive research type. The result showed that the effectiveness of the third party Cleaning Service Functions at Muhammadiyah University of Gorontalo has not been effective. It can be seen in the five indicators reviewed under the authority have not been able to be implemented effectively. The indicators of these indicators are: productivity, work adaptability, job satisfaction, profitability and resource search.

Keywords: Cleaning Service, Effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas fungsi *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian bahwa efektivitas fungsi *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo belum berjalan secara efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa dari lima indikator yang dikaji dalam efektivitas semuanya belum mampu dijalankan secara efektif. Adapun indikator dari efektivitas tersebut adalah: Produktivitas, Kemampuan adaptasi kerja, Kepuasan kerja, Kemampuan berlaba dan Pencarian sumber daya.

Kata Kunci: *Cleaning Service*, Efektivitas.

PENDAHULUAN

Manusia perlu menjaga kebersihan diri, kebersihan lingkungan tempat tinggal, kebersihan lingkungan kerja seperti; perkantoran, pabrik-pabrik, usaha pertanian. Kebersihan lingkungan belajar misalnya; sekolah, kampus, tempat kursus, latihan kerja. Serta kebersihan lingkungan sarana umum misalnya; pasar, warung, stasiun, tempat rekreasi agar sehat dan tidak menyebabkan kotoran atau menularkan penyakit bagi diri sendiri maupun orang lain, karena itu kita harus pandai-pandai menjaga kebersihan. Kebersihan itu bersumber dari iman dan merupakan bagian dari iman. Dengan demikian kebersihan dalam islam mempunyai aspek ibadah dan aspek moral dan karena hal itu sering juga dipakai kata 'bersuci' sebagai pedoman kata "membersihkan atau melakukan kebersihan". Begitu pentingnya kebersihan menurut islam, sehingga orang yang membersihkan diri atau mengusahakan kebersihan

akan dicintai oleh Allah SWT, sebagaimana firmannya dalam surah Al-Baqarah ayat 222 yaitu;

"……Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan orang-orang yang menyucikan atau membersihkan diri".

Dalam suatu instansi maupun perusahaan, kebersihan lingkungan kerja menjadi poin utama yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat menunjang hal tersebut dan mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, sehat, nyaman dan rapi. Sehingga kinerja yang dihasilkan para pegawai/karyawan pun lebih baik. Sumber Daya Manusia tersebut terdiri atas dua yaitu pertama Sumber Daya Manusia yang berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan hidup suatu perusahaan maupun instansi seperti pegawai/karyawan dan yang kedua Sumber Daya Manusia yang tidak berpengaruh langsung, namun menunjang keberlangsungan hidup suatu instansi atau perusahaan terutama terciptanya lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman dan rapi. Sumber Daya Manusia tersebut adalah *Cleaning Service.*

Cleaning Service adalah pekerjaan yang memiliki tugas untuk memelihara kebersihan dan memberikan pelayanan kebersihan disuatu tempat, kantor, atau instansi (Semesta, 2018). Saat ini hampir disetiap gedung, kantor-kantor dan tempat-tempat umum pasti memiliki karyawan *Cleaning Service.* Hal ini dikarenakan kebersihan tempat atau fasilitas gedung dan kantor menjadi hal yang penting dan perlu diperhitungkan, sebab lingkungan yang bersih, dan sehat tidak hanya menjadi prasyarat untuk lingkungan fungsional, melainkan juga merupakan dasar untuk kesejahteraan dan produktifitas karyawan (*Cleaning Service,* 2018*).*

Namun terkadang oleh sebagian besar masyarakat seringkali memandang rendah dan sebelah mata bahkan mengabaikan pekerjaan sebagai *Cleaning Service*, padahal peran *Cleaning Service* hampir selalu ada dalam setiap instansi maupun perusahaan dan industri. Tugas utama *Cleaning Service* adalah menjaga kebersihan sarana dan prasarana yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu perusahaan atau instansi dan tempat-tempat umum. *Cleaning Service* sering kita jumpai diberbagai instansi pendidikan, seperti dilingkungan kampus. Salah satu yang menggunakan jasa *cleaning service* dalam pemeliharaan sarana dan prasarananya adalah Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Universitas Muhammadiyah Gorontalo sampai saat ini memiliki 12 bangunan utama, Yaitu gedung Rektorat Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang merupakan salah satu bangunan yang dijadikan sebagai pusat administrasi dan terdiri dari beberapa fakultas, UPT dan Aula yang terdiri dari dua lantai. Kemudian gedung Serba Guna David Bobihoe Akib yang merupakan salah satu bangunan digunakan untuk berbagai kegiatan, pertemuan dan acara-acara besar seperti Wisuda, P2KK dan Yudisium terpadu, gedung tersebut hanya terdiri dari 1 lantai.

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, sarana dan prasarana yang ada didalam suatu perusahaan atau instansi perlu perawatan. Begitu pula dengan yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang memerlukan sejumlah tenaga *Cleaning Service* yang mampu merawat sarana

dan prasarananya, terutama menangani sebagian besar perawatan dan kebersihan prasarana gedung dan prasarana umum bagian sanitasi. Universitas Muhammadiyah Gorontalo mempunyai prasarana yang memerlukan perhatian khusus sehingga memerlukan lebih banyak petugas kebersihan atau *Cleaning Service*.

Sebelumnya memang Universitas Muhammadiyah Gorontalo telah memiliki *Cleaning Service* tetap sebanyak 8 orang yang bertugas di berbagai tempat di lingkungan kampus. Seiring berjalannya waktu, *Cleaning Service* tetap mengalami perubahan dengan dikeluarkannya kebijakan pimpinan tentang tenaga *Cleaning Service* yang sementara studi akan dialih fungsikan menjadi staff di lingkungan kampus, dan jumlah *Cleaning Service* sampai dengan saat ini berjumlah 5 (lima) orang, 3 (tiga) orang *Cleaning Service* tetap dan 2 (dua) orang *Cleaning Service* kontrak. Sementara 5 (lima) orang sudah dialih fungsikan menjadi tenaga administrasi atau staff di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Akan tetapi pada tahun 2019, tanpa adanya dasar analisis yang kuat pihak kampus mengeluarkan kebijakan untuk menggunakan jasa *Cleaning Service* pihak ketiga yaitu PT. Yudha Pratama Putra Gorontalo. Padahal bila dibandingkan dari segi kualitas pekerjaan, *Cleaning Service* pihak ketiga tidak jauh berbeda dengan *Cleaning Service* tetap yang berada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Sedangkan dari segi gaji/upah, *Cleaning Service* pihak ketiga menerima pembayaran lebih besar dari *Cleaning Service* tetap yang ada di kampus. Bahkan *Cleaning Service* pihak ketiga dari segi waktu kerjanya hanya part time yang artinya bekerja hanya di pagi hari saja dan tidak dilanjutkan dengan menjaga lingkungan pada sore hari (jam pulang). Oleh sebab itu, kebijakan akan *Cleaning Service* pihak ketiga perlu dibahas dan dijadikan penelitian menarik yang dapat memberikan acuan bagi kebijakan kedepan.

Adapun besaran biaya yang dikeluarkan Universitas Muhammadiyah Gorontalo kepada perusahaan PT. Yudha Pratama Putra Gorontalo sebagai penyedia jasa *cleaning service* untuk membayar *cleaning service* pihak ketiga yang dipekerjakan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo setiap bulannya sebesar Rp. 21.530.625 (dua puluh satu juta lima ratus tiga puluh enam ratus dua puluh lima rupah). Besaran biaya tersebut mencakup biaya gaji, alat kebersihan serta hal terkait dengan kebutuhan dari pihak ketiga tersebut yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama (PKS) secara lisan antara Pimpinan Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang membidangi Bidang Administrasin Umum, Keuangan, Perencanaan dan Sumber Daya dengan PT. Yudha Pratama Putra Gorontalo selaku pihak ketiga sebagai penyedia jasa *cleaning service*.

Hal ini menunjukan bahwa besarnya anggaran yang dikeluarkan oleh kampus dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Gorontalo tidak sebanding dengan kinerja *cleaning service* dalam memberikan layanan terutama kebersihan mereka hanya bekerja di pagi hari setelah pekerjaan sudah selesai mereka kembali kemudian tidak balik-balik. Menurut asumsi peneliti bahwa kampus

dirugikan karena yang diinginkan kampus dalam hal ini pengguna jasa layanan yaitu Universitas Muhammadiyah Gorontalo mereka *standby* seperti wawancara peneliti dengan salah seorang informan yang berinisial FP beliau menyebutkan bahwa *cleaning service* bersedia setiap saat/*standby* dibutuhkan oleh Universitas Muhammadiyah Gorontalo namun sekarang ini tidak seperti itu yang terjadi *Cleaning Service* hanya datang pagi untuk membersihkan area kampus terus pulang dan tidak kembali lagi.

Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1) Produktivitas, adalah kemampuan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada didalam organisasi secara keseluruhan.
2) Kemampuan adaptasi kerja, adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau pekerjaannya.
3) Kepuasan kerja, merupakan kondisi positif yang dirasakan oleh seseorang didalam menjalankan pekerjannya.
4) Kemampuan berlaba, berlaba merupakan suatu kondisi dimana para petugas mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya, kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga terlihat hasil kerja para pegawai/karyawan.
5) Pencarian sumber daya, dibutuhkan untuk memaksimalkan tujuan organisasi secara lebih efektif. Usaha pencarian dan pemanfaatan sumber daya akan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, memang permasalahannya terdapat pada efektivitas dari *Cleaning Service* khususnya dalam penelitian ini yakni penggunaan pihak ketiga yang tidak Diatur dalam Perjanjian Kerja Sama (PKS) secara tertulis dengan Universitas Muhammadiyah Gorontalo dan tidak adanya *controling* dari tiap jadwal dan volume pekerjaan. Tidak profesionalitasnya *cleaner* dan terdapat beberapa lokasi yang memang jauh dari kata bersih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif yakni suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai *instrument*, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data pada umumnya bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif ini digunakan untuk mendapatkan informasi maupun keterangan-keterangan berupa hasil pengamatan yang dialami subjek penelitian.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat di kelompokan dalam dua jenis yaitu data primer dan sekunder.

1) Sumber Data primer
   Data primer adalah data yang diambil langsung dilapangan seperti mengamati pekerjaan *Cleaning Service* mulai dari hari senin sampai dengan jum'at. Menurut Suyanto Bagong (2005;172) informan penelitian terdiri dari beberapa macam yaitu;
   a) Informan kunci (key informan) adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni Wakil Rektor 2

bagian yang menaungi keuangan dan sumber daya serta kepegawaian dan perekrutan yang memang mengetahui pokok dari penelitian ini.

b) Informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi yang terlibat langsung dalam lokasi interaksi sosial yang sedang di teliti. Adapun informan tambahan yang terdiri dari Dosen dan TPA bahkan Mahasiswa selaku stakeholder yang melakukan pengamatan terhadap kebersihan lingkungan kampus.

2) Sumber Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian, namun sudah dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti mengumpulkan data pendukung atau data yang diperlukan dilapangan berupa rekaman, asrip dan data pendukung lainnya. Data Sekunder dalam penelitian ini terdiri atas :

a) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu penyelidikan terhadap benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah dan dokumen.

b) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai *literature* seperti buku, jurnal, laporan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode yang umumnya digunakan yakni pendekatan kualitatif yang paling independen terhadap semua teknik pengumpulan data adalah : observasi dan wawancara. Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan *(validity)* dan keandalan *(realiability)* menurut versi *positivisme* dan disesuaikan dengan tuntunan pengetahuan, kreteria dan paradigm sendiri. Mula-mula hal itu harus dilihat dari segi kriteria yang digunakan oleh non kualitatif. Istilah yang digunakan oleh mereka antara lain ialah validasi internal, vadilitas eksternal, dan reliabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Efektivitas fungsi *Cleaning Service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo penulis memberikan pertanyaan yang berisikan 5 indikator, sebagaimana yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu;

1) Produktivitas

Produktivitas dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI, 2008), produktivitas di artikan sebagai banyak mendatangkan hasil atau manfaat, akan tetapi strees dalam tangkilisan mengartikan produktivitas sebagai kuantitas atau volume produk atau jasa yang di hasilkan organisasi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, tolak ukur efektivitas fungsi *Cleaning Service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo apabila dilihat dari kriteria produktivitas menunjukkan bahwa hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh *cleaning service* pihak ketiga belum sepenuhnya sesuai dengan kontrak kerja, karena masih ada beberapa informan yang belum bahkan tidak mengetahui tentang kontrak kerja tersebut. Jika

melihat dari hasil kinerja *cleaning service* pihak ketiga juga tidak bekerja secara maksimal. Selain itu, kualitas pekerjaan *cleaning service* pihak ketiga belum sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada, artinya jumlah *cleaning service* yang di pekerjakan oleh perusahaan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo tidak sebanding dengan jumlah gedung dan ruang kerja serta area halaman sekitar yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kriteria produktivitas yang menjadi salah satu alat ukur untuk meniliai efektivitas fungsi *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo belum efektif karena belum sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2005:141), dimana produktivitas merupakan kemampuan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada didalam organisasi secara keseluruhan. Sedangkan yang dijumpai penulis selama dilokasi penelitian tidak sesuai dengan teori yang ada mengenai produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja *cleaning service* sehari-hari yang masih jauh dari kata bersih, banyak perabotan dan alat elektronik yang tidak dilap bahkan banyak dosen dan pegawai yang mengeluhkan ketika jam kerja sudah dimulai ruangan belum juga dibersihkan seperti halnya keluhan salah seorang TPA yang merupakan informan dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa ketika beliau akan memasuki ruangan kerja beliau mendapati salah seorang *cleaning service* yang sedang bekerja ketika masuk jam kantor dan ada pekerjaan yang harus di kerjakan di ruangan. serta toilet terutama pada bagian lubang klosed yang jarang dibersihkan sehingga banyak menumpuk kotoran. Padahal alat kebersihan yang tersedia sudah cukup memadai bahkan dari segi penggajian atau pengupahan pun para *cleaning service* pihak ketiga ini jauh lebih besar jika dibandingkan dengan *cleaning service* kampus yang masih belum UMP.

2) Kemampuan Adaptasi Kerja

Kemampuan adaptasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau pekerjaannya. Adapun indikator dari kemampuan adaptasi kerja adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan petugas dalam menjalin hubungan sesama petugas termasuk kepada pimpinan
b) Kemampuan mempergunakan sarana dan prasarana yang digunakan dalam lingkungan organisasi.

Adaptasi memiliki arti penyesuaian diri, sedangkan adaptasi pekerjaan artinya penyesuaian diri seseorang ketika anda harus melaksanakan tugas-tugas ditempat kerjanya, kemampuan anda untuk bisa beradaptasi dengan linkungan baru sangat berpengaruh pada karir anda nantinya.

Jika dilihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa adanya penggunaan *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo belum perlu karena terlalu besar beban yang harus dibayarkan oleh kampus ke perusahaan dan ada beberapa informan yang menyarankan bahwa ada baiknya tenaga *cleaning service* pihak ketiga kita kontrak saja menjadi tenaga kontrak di kampus sehingga antara hak dan kewajiban bisa jelas

dengan begitu mereka bisa di kontrol langsung oleh pihak kampus dan itu juga bisa mengurangi biaya operasional kampus. Selain itu, perbedaan *cleaning service* pegawai tetap dengan *cleaning service* pihak ketiga yaitu *cleaning service* pegawai tetap mereka bekerja secara *standby* sesuai jam kantor dan mereka langsung dibawah pengawasan kampus sedangkan pemberian upah langsung digaji oleh kampus sedangkan *cleaning service* pihak ketiga, mereka bekerja hanya di pagi hari setelah itu tidak balik-balik lagi dan mereka belum mampu beradaptasi kerja dengan jam kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo sedangkan upahnya digaji langsung oleh kampus ke perusahaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas fungsi *Cleaning Service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo jika dinilai dari alat ukur kemampuan adaptasi kerja belum sesuai atau belum efektif, karena *Cleaning Service* pihak ketiga belum mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaanya. Mereka hanya bekerja dipagi hari dan tidak kembali lagi sehingga seringkali banyak dijumpai ruangan atau area halaman kampus yang kotor karena *cleaning service* tetap kampus yang *standby* hanya berjumlah 3 orang sementara *cleaning service* yang dikontrak oleh pihak kampus yang berjumlah 7 orang 1 orang pengawas. mereka hanya bekerja di pagi hari saja setelah pekerjaan telah selesai mereka kembali dan tidak balik-balik lagi. Hal ini menunjukkan bahwa *cleaning service* pihak ketiga belum mampu beradaptasi sehingga kinerjanya dapat dikatakan belum efektif.

3) Kepuasaan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi positif yang dirasakan oleh seseorang didalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kondisi bekerja secara positif maka dalam hal ini petugas akan menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Sementara yang dijumpai penulis dalam lokasi penelitian untuk kriteria kepuasan kerja dalam efektivitas fungsi *cleaning service* pihak ketiga dan hasil wawancara dengan beberapa informan banyak yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan atau kinerja para *cleaning service* yang dikontrak oleh pihak kampus seperti ketika sudah jam masuk kantor masih terdapat beberapa orang *cleaning service* pihak ketiga yang masih bekerja membersihkan ruangan, bahkan terkadang mereka tidak mengelap meja dan peralatan elektronik yang ada diruangan-ruangan. Selain itu, *cleaning service* pihak ketiga pada saat bekerja tidak memakai seragam dinas seperti halnya para *cleaning service* yang ada di bandara, bank, rumah sakit dan tempat-tempat umum lainnya. Padahal imbalan atau gaji/upah yang mereka dapatkan jauh lebih besar dibandingkan *cleaning service* tetap kampus yang pekerjaannya *standby* sesuai jam kantor.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dinilai dari segi kepuasan kerja fungsi *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo belum efektif, karena realita

yang didapatkan di lapangan sangat jauh berbeda dengan teori yang ada mengenai efektivtias dan kebersihan.

4) Kemampuan Berlaba

Kemampuan berlaba merupakan suatu kondisi dimana para petugas mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya, kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga terlihat hasil kerja para pegawai/karyawan. Hasil kerja pegawai/karyawan yang baik akan berpengaruh pada efektivitas pelayanan yang diperoleh. Merupakan kondisi sejauh mana faktor pertama yaitu kemampuan adaptasi atau menyesuaikan diri, faktor kedua produktivitas kerja, dan faktor ketiga yaitu kepuasaan kerja telah dimiliki oleh para karyawan sehingga terlihat hasil kerja mereka. Kemampuan berlaba yang tinggi akan memperlihatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi pula, sehingga pada akhirnya menjadi ciri tercapainya tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan beberapa informan menunjukkan bahwa jika dilihat dari segi finansial dalam kondisi saat ini cukup berat bagi Universitas Muhammadiyah Gorontalo untuk mengangkat *cleaning service* pihak ketiga karena kinerja yang mereka hasilkan masih jauh dari harapan, bahkan jauh lebih baik dari *cleaning service* tetap kampus yang selalu *standby*. Dalam hal ini seharusnya perlu adanya *controlling* dari pihak pimpinan perusahaannya untuk menegur atau mengevaluasi kinerja para *cleaning service* pihak ketiga tersebut. Sehingga civitas kampus akan merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kriteria kemampuan berlaba belum efektif dalam menilai kinerja fungsi *cleaning service* pihak ketiga yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan berlaba yang dihasilkan oleh *cleaning service* pihak ketiga sangat tinggi sehingga memperlihatkan tingkat efekivitas kerja mereka yang rendah pula dimana jam kerja mereka yang kurang serta banyaknya ruangan, area halaman dan alat-alat elektronik, serta meja-meja yang tidak dibersihkan, sehingga pada akhirnya hal itu menjadi salah satu ciri kegagalan mereka dalam mencapai tujuannya. Seharusnya hal ini tidak akan terjadi apabila ada *controlling* dan evaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh pengawas dari perusahaan mereka. Dan untuk pihak kampus hendaknya menyampaikan komplain atau keluhannya kepada pimpinan perusahaan yang melakukan kontrak kerjasama untuk *cleaning service* tersebut agar kedepannya kinerja mereka lebih diperbaiki lagi dan jam kerja mereka ditambahkan atau sebaiknya *standby* seperti halnya *cleaning service* tetap kampus.

5) Pencarian Sumber Daya

Pencarian sumber daya dibutuhkan untuk memaksimalkan tujuan organisasi secara lebih efektif. Usaha pencarian dan pemanfaatan sumber daya akan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Pencarian Sumber Daya mencakup tiga bidang yang saling berhubungan yaitu kemampuan mengintegrasikan berbagai sub sistem sehingga mampu mengkoordinasikan dengan tepat dan mengarah pada tujuan organisasi dengan efektif. Penetapan dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan yang mendukung

peningkatan efektivitas kerja mereka. Ketiga bidang tersebut tidak dapat terpisah satu sama lain, tetapi harus di lakukan ketiga-tiganya dengan seiring dan sejalan ketiganya merupakan usaha pemanfaatan sumber daya sehingga pada akhirnya akan mencapai efektivitas kerja yang diharapkan.

Wawancara dengan beberapa informan mengungkapkan bahwa Untuk saat ini saya rasa perlu dikaji kembali untuk mempertahankan *cleaning service* pihak ketiga kenapa yang pertama mereka belum professional dalam kemampuan, ketrampilan atau *skill* artinya mereka orang-orang yang direkrut secara tiba-tiba oleh perusahaan untuk menjadi *cleaning service* di UMGo kedua dari sisi pembiayaanya cukup memberatkan kampus, yang ketiga dari sisi pekerjaan mereka yang seharusnya yang diinginkan oleh pimpinan adalah mereka *standby* seperti halnya *cleaning service* yang ada di kampus atau seperti halnya *cleaning service* yang ada di perusahaan, rumah sakit, di bank seperti itu namun disini tidak terjadi seperti itu.

Berdasarkan uraian pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas fungsi *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo jika dinilai berdasarkan kriteria produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya belum efektif. Karena kinerja yang mereka hasilkan tidak sesuai dengan yang tertuang dalam kontrak kerjasama yang ada, jam kerja mereka pun terbatas hanya sampai pekerjaan sudah selesai setelah itu tidak balik lagi untuk *standby* membersihkan area dan ruangan-ruangan yang ada. Serta kemampuan mereka untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja pun masih kurang terlebih didalam memanfaatkan atau menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia dikampus, dan dari segi kepuasan kerjapun mereka masih kurang, sebab banyak para pegawai/karyawan, dosen bahkan pimpinan yang mengeluhkan kurang puas terhadap hasil kerja mereka yang jauh dari kata bersih. Begitu pun dari kemampuan berlaba tidak sebanding dengan besaran biaya yang dibayarkan kampus dengan hasil pekerjaan mereka. Selain itu untuk pencarian sumber daya, ada tiga alternative yang dapat diambil. Pertama kita berhentikan saja kontrak kerja dengan perusahaan sebagai penyedia jasa layanan *cleaning service* karena mereka belum professional dalam kemampuan, ketrampilan atau *skill* artinya mereka orang-orang yang direkrut secara tiba-tiba oleh perusahaan untuk menjadi *cleaning service* di UMGo Kedua merekrut *cleaning service* pihak ketiga menjadi *cleaning service* tetap di Universitas Muhammadiyah Gorontalo sehingga dapat meminimalisir biaya operasional yang dikeluarkan kampus dan waktu pekerjaan mereka bisa lebih panjang. Ketiga pihak kampus dapat melakukan komplain langsung terhadap pimpinan PT. Yudha Pratama Putra Gorontalo terkait kinerja karyawannya sehingga perlu adanya evaluasi dan *controlling* langsung dari pihak mereka. Sehingga pada akhirnya akan mencapai efektivitas kerja yang diharapkan baik dari pihak kampus, perusahaan dan *cleaning service* sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Fungsi *Cleaning Service* Pihak Ketiga Di Universitas Muhammadiyah Gorontalo belum berjalan secara efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa dari lima indikator yang dikaji dalam efektivitas semuanya belum mampu dijalankan secara efektif. Adapun indikator dari efektivitas tersebut adalah: **Produktivitas:** bahwa hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh *Cleaning Service* pihak ketiga belum sepenuhnya sesuai dengan kontrak kerja, karena masih ada beberapa informan yang belum bahkan tidak mengetahui tentang kontrak kinerja tersebut, dengan melihat hasil kinerja *Cleaning Service* juga tidak bekerja maksimal. **Kemampuan Adaptasi Kerja:** Penggunaan *Cleaning Service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo belum perlu pertama karena terlalu besar beban yang harus dibayarkan oleh kampus ke perusahaan, yang kedua ada beberapa informan yang menyarankan bahwa ada baiknya tenaga *Cleaning Service* pihak ketiga kita kontrak saja menjadi tenaga kontrak di kampus sehingga mereka bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja atau jam kerja yang ada di kampus dan mereka juga bisa dibawa pengawasan kita sehingga antara hak dan kewajiban baik dari *cleaning service* yang kita kontrak dan hak dan kewajiban Universitas Muhammadiyah Gorontalo bisa jelas sedangkan. **Kepuasan Kerja :** Seperti wawancara peneliti dengan beberapa informan mereka merasa tidak puas dengan kinerja *cleaning service* yang tidak professional dari rata-rata mereka bekerja hanya di pagi hari saja dalam arti mereka tidak seperti *cleaning service* di perusahaan, rumah sakit atau bank-bank yang *standby* di saat jam kerja yang terjadi disini tidak seprti itu bahkan kain dinasnya juga tidak ada, mereka datang pagi untuk membersihkan lalu mereka tidak balik-balik lagi, bahkan ada beberapa ruangan yang sudah masuk jam kantor masih sementara dibersihkan. **Kemampuan Berlaba :** Jika dilihat dari sisi keuangan kampus merasa berat dengan direkrutnya *cleaning service* pihak ketiga di Universitas Muhammadiyah Gorontalo hal ini diperkuat pernyataan dari informan yang memberikan penjelasan bahwa untuk saat ini cukup berat karena jika dibandingkan dengan *cleaning service* kampus yang gajinya satu bulan hanya satu juta terus pekerjaan sama dibandingkan dengan mengontrak pihak ketiga. **Pencarian Sumber Daya :** perlu dikaji kembali untuk mempertahankan *cleaning service* pihak ketiga dikarenakan belum professional dalam kemampuan atau skill artinya mereka orang-orang yang direkrut secara tiba-tiba oleh perusahaan untuk menjadi *cleaning service* di UMGo yang ke dua dari sisi pembiayaanya cukup berat ketiga dari sisi pekerjaan mereka yang seharusnya yang diinginkan oleh kampus/pimpinan adalah mereka *standby* seperti halnya *cleaning service* yang ada di perusahaan, rumah sakit, di bank seperti itu namun disini tidak terjadi seperti itu.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut;

1) Diharapkan kepada pimpinan dalam hal ini wakil rektor 2 (dua) yang

menaungi Bidang Administrasin Umum, Keuangan, Perencanaan dan Sumber Daya bahwa dalam mengambil kebijakan kerjasama dengan PT. Yudha Pratama Putra Gorontalo yang sekaligus penyedia jasa *cleaning service* harus melibatkan stakeholder terkait dalam hal ini bagian Kerjasama sehingga bisa jelas antara hak dan kewajiban. apa hak dan kewajiban kita dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Gorontalo dan, apa hak dan kewajiban mereka dalam hal ini PT. Yudha Pratama Putra sebagai penyedia jasa layanan *cleaning service*.

2) Perlu di evaluasi dan dikaji kembali untuk mempertahankan *cleaning service* pihak ketiga karena pertama mereka belum professional dalam kemampuan atau skill artinya mereka orang-orang yang direkrut secara tiba-tiba oleh perusahaan untuk menjadi *cleaning service* yang kedua dilihat dari sisi pembiayaanya cukup berat dan yang ketiga dilihat dari sisi pekerjaan mereka yang seharusnya yang diinginkan oleh kampus/pimpinan adalah mereka *standby* seperti halnya *cleaning service* yang ada di perusahaan, rumah sakit, di bank namun disini tidak terjadi seperti itu.
3) Alangkah baiknya kita hentikan kontraknya dengan PT. Yudha Pratama Putra Gorontalo yang merupakan perusahaan penyedia jasa *cleaning service* pihak ketiga. jika memang ingin menggunakan jasa *cleaning service* sebaiknya tidak usah menggunakan pihak ketiga atau perusahaan, daripada kita bayar mahal tapi hasil pekerjaannya justru tidak memuaskan lebih baik *cleaning service*nya yang kita angkat menjadi pegawai atau tenaga kontrak di kampus.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.

Burhan Bungin, “Penelitian Kualitatif. Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial”, Jakarta: Kencana

Doni Judian, Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing, Cetakan Pertama, dunia Cerdas, Jakarta, 2014.

Hidayat. 1986. Definisi Efektivitas, Bandung: Angkasa

Lexy J. dan Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.2005.

Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja sektor publik. yogyakarta: UPP AMP YKPN

Risna Wahyu, *Teori Peran (Role Theory*) 2011/ 06/ 07/ teori-peran-rhole-theory

Siagian, Sondang P. (1978) Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi Dan Strateginya. Jakarta: Penerbit Gita Karya

Soerjono Soekanto. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Raja Grafmdo Persada. 2002.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tilome, Apris. 2019. Kilas Balik UM Gorontalo Mengemban Amanah Mewujudkan Harapan. Cetakan Suara Muhammadiyah. Yogyakarta.