

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi pada dasarnya merupakan sarana dan wadah bagi pegawai untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam rangka mencapai tujuan, baik itu pada lembaga pemerintahan yang non profit maupun lembaga swasta yang mengutamakan keuntungan. Suatu organisasi yang baik diharapkan mampu menggabungkan sumber daya yang ada dalam internal organisasi agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan Sumber Daya Manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi. Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.

Pembagian kerja menjadi salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling lempar tanggung jawab bila mana terjadi kesalahan dan kesulitan. Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan

pegawai pada tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain penempatan pegawai pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan seorang pegawai, karena mungkin saja seorang pegawai sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya.

Keadaan yang demikian, suatu organisasi dituntut harus mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada berjumlah terlalu banyak sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Kelangsungan hidup organisasi perlu adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal. Adapun efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pembagian kerja. Namun dengan adanya

pembagian kerja belumlah cukup tanpa adanya peranan manusia sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya.

Efektivitas kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan organisasi pada pegawainya apakah pelaksanaan pekerjaan suatu tugas itu dinilai baik atau tidak sangat bergantung pada tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Dengan adanya efisiensi maka organisasi akan memperoleh profitabilitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Kecamatan Arjasari adalah sebuah kecamatan yang terletak di Kabupaten Bandung. Kecamatan merupakan perangkat kerja daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang camat guna memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang memiliki visi dan misi yaitu terwujudnya pelayanan publik kecamatan arjasari sebagai perangkat daerah terdepan dalam memberikan pelayanan umum yang murah, mudah dan cepat serta peningkatan pemberdayaan masyarakat desa. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah pembagian kerja pegawai yang

diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Arjasari. Untuk dapat mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, maka suatu unit organisasi pelayanan publik harus melakukan pembagian kerja dengan baik agar dapat mempengaruhi terhadap peningkatan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada, Peneliti mendapatkan kenyataan pada Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa efektivitas kerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut.

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan belum selesai tepat pada waktunya. Hal ini dapat terlihat dari masih ada pemberian pelayan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat belum selesai dari waktu yang telah ditentukan. Contohnya membuat kartu keluarga yang seharusnya memakan waktu kurang lebih sekitar 3 hari, namun pada kenyataannya ternyata bisa 7-10 hari lamanya.

2. Ketepatan Sasaran

Setiap kegiatan yang dilakukan senantiasa mempunyai ukuran keberhasilan tertentu. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang dipercayakan. Namun pada kenyataannya dalam hal ketepatan sasaran keberhasilan pekerjaan di Kecamatan Arjasari masih rendah. Hal ini terlihat dimana pelaksanaan pekerjaan di Kecamatan Arjasari sering mengalami

keluhan dari masyarakat akibat lamanya menerima pelayanan di Kecamatan Arjasari.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh pembagian kerja belum dijalankan sesuai dengan indikator-indikator pembagian kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Kurang meratanya prinsip-prinsip pembagian tugas yang diberikan Kepala Kecamatan Arjasari kepada para pegawainya. Hal ini terlihat adanya ketidak sesuaian antara bagian tertentu dengan beban kerja yang diembannya. Apabila terjadi kurang merata prinsip pembagian tugas pegawai yang tidak sesuai dengan volume kerja membuat beberapa pegawai menjadi menganggur dalam pekerjaannya karena pembagian tugas yang dilakukan oleh pimpinan kurang merata tidak seimbang dengan beban kerja yang ada sehingga efektivitas kerja menjadi kurang kondusif karena adanya kurang pemerataan pembagian tugas pegawai tersebut. Akibatnya pekerjaan yang sudah dibebankan kepada mereka tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Penambahan atau pengurangan jumlah pegawai berdasarkan volume kerja. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah pegawai yang berada di Kecamatan Arjasari karena terlalu banyak sumber daya manusia di masing-masing sub bagian, sehingga menyebabkan beberapa pegawai yang terlalu santai atau berleha-leha akibatnya efektivitas kerja

pegawai kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat.

Munculnya fenomena tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai yang optimal di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung?
3. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

- 1) Menemukan adanya pengaruh pembagian kerja dalam usaha peningkatan efektivitas kerja pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung.
- 2) Mengembangkan faktor yang menjadi penghambat bagi pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung.
- 3) Menerapkan tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan penerapan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual, dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan, kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik umumnya,

khususnya mengenai pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung.

## 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung.