**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pemerintah sebagai organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan Bangsa dan Negara. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas. Dalam penyelenggaraan Undang – Undang Nomor – Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, pelayanan berkualitas menjadi ciri dasar pemerintahan yang baik *(Good Governance)* yang menjadi tujuan dari fungsi – fungsi pemerintahan itu sendiri. Organisasi sebagai suatu kerangka hubungan yang terstruktur dimana di dalamnya terdapat tanggung jawab dan wewenang serta pembagian kerja untuk mengeksekusi fungsi tertentu. Didalam organisasi pemerintahan terdapat sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan terkoordinasi sesuai dengan pembagian tugas yang tepat. Tuntutan organisasi saat sekarang dimana pemerintahan harus dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan berbagai macam bentuk perubahan dan pola tindakan yang terus berkembang serta penerapan terhadap tujuan secara efektif dan efesien. Untuk dapat mencapai tujuan pemerintahan sebagai pelayan publik yang baik dapat terwujud dengan baik apabila komponen berfungsi secara maksimal. Organisasi terdiri dari sumber daya yang mendukung jalannya organisasi, salah satunya sumber daya manusia. Bagaimana mengatur hubungan dan peranan [sumber daya](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia) (tenaga kerja) yang dimiliki oleh [individu](https://id.wikipedia.org/wiki/Individu) secara efisien dan efektif. Memperhitungkan tingkat keberhasilan pemerintah terlihat dari terlaksananya efesiensi dan efektivitas unsur yang diperlukan. Sekarang ini pengelolaan sumber daya tidak hanya terbatas pada sumber daya fisik ataupun materi tetapi lebih daripada itu adalah pemanfaatan sumber daya berupa manusia secara optimal. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung kemajuan tujuan organisasi maka diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Tindakan yang paling tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan adanya penyaringan atau seleksi tenaga kerja sebelum pembagian kerja ditentukan. Pembagian kerja merupakan faktor yang paling penting dan sangat diperlukan bagi organsiasi dengan pembagian kerja pegawai dapat dilatih sesuai dengan bidangnya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat memberikan sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya pembagian kerja tidak ada kejelasan para pegawai dalam bekerja dan akan bekerja dengan kemauan sendiri menghiraukan tujuan organisasi. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pembagian kerja juga dapat membantu dalam penempatan pegawai dengan prinsip *the right man on the right place* yaitu orang yang ditempatkan sesuai pada tempat yang tepat berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, jenis kelamin sehingga akan memberikan hasil yang jelas serta dapat jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Penempatan pegawai perlu diperhatikan juga dalam penyesuaian beban kerja yang diberikan. Memperhitungkan tingkat keberhasilan pemerintahan terlihat dari terlaksananya efesiensi dan efektivitas unsur yang diperlukan. Untuk menjaga kelangsungan hidup para pegawai perlu bekerja secara optimal dan perlu adanya efektivitas kerja. Efektivitas kerja akan berlangsung apabila pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaanya yang menjadi tanggung jawabnya. Efektivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan pembagian kerja apakah dalam pelaksanaanya para pegawai bekerja secara optimal adapun hasil masukan dan pengeluaran serta biaya yang dikeluarkan telah sesuai apa yang telah ditetapkan. Efektivitas itu sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pembagian kerja, dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, ditetapkan bahwa 2 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merupakan instansi teknis yang melaksanakan sebagian urusan pemerintah dan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, serta untuk melaksanakan fungsinya telah disusun Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000, maka dalam upaya meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas dinas telah diatur Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 55 Tahun 2001 tanggal 4 Desember 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dalam menjalankan suatu tugas pokok dan fungsi kinerja para pegawai tersebut dapat dikatakan belum efektif dan optimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh pembagian kerja sebagai faktor yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dan mempengaruhi efektivitas kerja, maka dari itu perlu perencanaan dengan baik untuk hasil yang optimal. Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya efektivitas kerja. Berkaitan dengan rendahnya efektivitas kerja pegawai, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat dari kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi dari segi kuantitas. Contohnya jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa barat dengan beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan tupoksi yang diberikan. Pembagian kerja yang diberikan kepada pegawai *overload* karena rendahnya sumber daya manusia yang tersedia.
2. Kualitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan rendah dan kurang maksimal. Contohnya pelaporan tugas yang dikerjakan hasilnya tidak maksimal dikarenakan keterbatasan waktu dan tuntutan tugas yang harus segera diselesaikan. Terdapat beberapa pegawai yang berlatar belakang pendidikan sarjana teknik yang ditempatkan di keuangan dan membutuhkan waktu untuk pelatihan.
3. Pemanfaatan waktu, yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak maksimal dan tidak sebanding dengan tupoksi yang diberikan kepada pegawai. Contohnya Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat memiliki dua pekerjaan administrasi dan teknis, pegawai disibukkan dengan pekerjaan administrasi dan berdampak pada pekerjaan teknis, pemanfaatan waktu yang kurang dalam proses penyusunan laporan program kegiatan mengalami keterlambatan. Pencapaian hasil kinerja tidak maksimal dengan keterbatasan waktu.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga disebabkan oleh rendahnya Pembagian Kerja yang dimiliki pegawai dan berdampak terhadap pelaksanaan efektivitas kerja. Hal ini terlihat dari:

1. Kurang meratanya rangkaian pembagian kerja terhadap tugas yang diberikan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini mengakibatkan terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pegawai terhadap beban kerja yang diberikan. Adanya pegawai yang selalu diandalkan dalam menyelesaikan tugas tersebut dan memilki pekerjaan yang menumpuk.
2. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang latar belakang pendidikan berbeda dengan penempatan yang dibutuhkan, pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan awal atau dasar pekerjaan yang dibutuhkan.

Untuk mengatasi masalah penyimpangan dari hal – hal tersebut maka diperlukan beberapa indikator untuk menentukan bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam usulan penelitian penelitian yang berjudul **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan dalam pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menemukan bagaimana tingkat pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengembangkan faktor penghambat pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menerapkan usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan – hambatan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peneliti dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat khususnya terkait dengan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.