

**Pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
bagian tata usaha kantor dinas perindustrian perdagangan danm
penanaman modal Surakarta tahun 2006**

Oleh :

Putri Prasetyawati

K 7402127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam aktivitas yang dijalankan oleh suatu organisasi pasti akan selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi selalu berusaha untuk dapat mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya seperti modal, mesin, teknologi, bahan-bahan mentah (material), manusia (tenaga kerja) dan faktor-faktor lain secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan untuk menuju ke arah pencapaian tujuan yang diyakini akan dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resources*). Dimana yang termasuk dalam kelompok sumber daya manusia ini adalah semua orang yang melakukan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sedang yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan mentah / material. Dalam keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi tersebut, sumber daya manusialah yang terpenting dan sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula. Karena hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk mengadakan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Istilah sumber daya manusia dalam suatu organisasi disebut perkantoran sering dikenal dengan sebutan karyawan atau tenaga kerja. Karyawan dalam menjalankan peranannya didalam suatu organisasi yaitu sebagai pelaksana, berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimilikinya bersama-sama dengan sumber daya yang lainnya untuk menghasilkan nilai lebih bagi suatu organisasi. Dan satu hal yang perlu diketahui bahwa arti penting sumber daya manusia juga terletak pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya tentunya menginginkan memiliki karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik yang mampu bekerja dengan benar dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan sempurna sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya masing-masing. Maka, agar karyawan dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan hasil yang maksimal, suatu organisasi perlu melaksanakan pembagian kerja. Baik pembagian kerja kedalam satuan-satuan organisasi, sub-sub unit, maupun sampai kedalam satuan-satuan pelaksana yang dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi tersebut. Sehingga organisasi dapat dikatakan sebagai manifestasi kemampuan manusia untuk dapat bekerjasama secara kooperatif, maka tugas-tugas yang terdapat didalam organisasi tersebut harus dibagi-bagi sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut. Sehingga pembagian tugas pekerjaan tersebut harus dilakukan secara tepat dan benar. Karena, dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara tepat dan benar maka efektivitas kerja karyawan akan dapat tercapai, penghematan waktu dan tenaga akan dapat terwujud, sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam aktivitas suatu organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa tidak ada seorangpun karyawan yang secara fisik mampu dan dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dan tugas-tugas secara keseluruhan dan kompleks dalam suatu aktivitas organisasi. Karena mengingat bahwa kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh setiap

karyawan terbatas, sehingga karyawan terbatas pula dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan organisasi yang kompleks dan rumit. Sehubungan dengan hal tersebut, SP. Siagian (2002:38) yang menyatakan bahwa “Logika sederhana saja akan mengatakan bahwa betapapun hebatnya seorang manajer, atau betapapun tingginya kemampuan seseorang, tidak ada seorangpun yang dapat menyelesaikan semua tugas pekerjaan dalam organisasi dengan bekerja sendirian”. Dengan demikian, setiap organisasi perlu melaksanakan pembagian tugas pekerjaan untuk memudahkan pelaksanaan kerja dan dapat memberi hasil yang maksimal bagi pekerjaan karyawan.

Kegiatan pembagian tugas pekerjaan kepada masing-masing karyawan harus disertai dengan perincian tugas yang jelas dalam suatu daftar perincian tugas, pemberian wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab mengenai tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Hal tersebut harus dilaksanakan oleh setiap organisasi. Karena dengan dimilikinya daftar perincian tugas, pemberian wewenang dan tanggung jawab kerja kepada masing-masing karyawan maka dapat dihindarkan terjadinya karyawan yang bekerja hanya sekedar menunggu perintah saja dan dapat dihindarkan pula adanya karyawan yang hanya memenuhi syarat formal datang di kantor tetapi tidak mengerjakan apa-apa. Yang harus dihindarkan dalam hal ini adalah saling lepas diantara tugas-tugas. Untuk menghindari hal tersebut, maka pembagian kerja harus diikuti dengan koordinasi. Apabila dalam suatu organisasi tidak dilakukan pembagian kerja menjadi bagian-bagian tertentu, maka akan dapat diketahui bahwa yang akan terjadi adalah kesemrawutan dan tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan tidak maksimal. Sehingga pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya pembagian kerja yang jelas, siapa yang bertanggungjawab mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang memerlukan sejumlah langkah perlu diadakan pembagian tugas pekerjaan kepada masing-masing karyawan. Dengan adanya pembagian kerja tersebut, maka karyawan dapat memiliki kesempatan untuk mempelajari keterampilan dan

keahlian pada pekerjaan tertentu sehingga karyawan dapat menjadi terampil dan ahli dalam suatu bidang pekerjaan yang telah menjadi wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing. Seperti yang dikatakan oleh Winardi (2003:28) yang menyatakan bahwa “Pembagian kerja memungkinkan para anggota organisasi-organisasi menjadi lebih terampil dan mampu karena tugas-tugas terspesialisasi dilaksanakan berulang-ulang”. Dan seperti yang dikatakan oleh Gibson, Donelly, dan Ivancevich dalam Zuhad Ichyudin (1996:236) yang mengemukakan bahwa “Bila sejumlah pekerjaan hanya terdiri dari tugas-tugas yang terbatas jumlahnya, seorang karyawan bisa menjadi sangat terampil melaksanakan tugas-tugas tersebut”. Tugas dan pekerjaan yang telah dibagi dan dispesialisasikan tersebut dapat dipelajari dalam waktu yang relatif singkat, dan dapat diselesaikan dengan cepat. Selain itu, dengan adanya tugas dan pekerjaan yang beraneka ragam, memungkinkan karyawan untuk mendapatkan tugas sesuai dengan peranan dan kemampuan serta keahlian yang dimilikinya.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi perlu didukung pula oleh kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan pembagian kerja dalam aktivitas organisasi tersebut. Karena dengan adanya pelaksanaan pembagian kerja yang tepat, maka karyawan dapat dididik sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Sehingga melalui keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya tersebut, maka karyawan dapat memberikan sumbangan maksimal terhadap kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai oleh tiap-tiap karyawan dapat maksimal. Dan pada akhirnya peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai. Karyawan dapat terfokus pada satu atau beberapa pekerjaan saja yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga hal tersebut akan memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaannya, penghematan waktu dan tenaga dapat tercapai, hasil kerja karyawan dapat maksimal, dan peningkatan kinerja karyawan yang merupakan salah satu tujuan

dari organisasi dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah mutlak harus melaksanakan pembagian kerja dan memiliki tanggungjawab untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus dan berkesinambungan. Demikian pula seperti pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta khususnya Bagian Tata Usaha juga mutlak melaksanakan pembagian kerja dan bertanggungjawab meningkatkan kinerja karyawan. Karena pembagian kerja tersebut merupakan salah satu faktor yang mendukung dan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor tersebut. Dimana setiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan wewenangnya masing-masing. Dengan demikian, sangat penting untuk menciptakan karyawan yang bertanggungjawab dalam pekerjaannya, ahli dan terampil dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan dan peranannya, serta dapat memberikan sumbangan maksimal bagi organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka pada intinya penelitian ini berfokus pada pengkajian lebih dalam tentang bagaimana pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sangat perlu diperhatikan oleh setiap organisasi sebagai pijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan semula. Dari latar belakang masalah inilah yang mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN PEMBAGIAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN TATA USAHA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN PENANAMAN MODAL SURAKARTA TAHUN 2006”**

B. Perumusan Masalah

Sebelum diuraikan permasalahan penelitian ini, maka terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai pengertian dari masalah itu sendiri. Menurut Winarno Surakhmad (1994:34) menyatakan bahwa “Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang musti dilalui (dengan jalan mengatasinya) apabila kita akan

berjalan terus. Masalah menampakkan diri sebagai tantangan”. Dalam penelitian kualitatif, perumusan masalah lebih menekankan untuk mengungkapkan aspek kualitatifnya dalam suatu masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti meninjau masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta. Adapun perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta tahun 2006 ?
2. Hal-hal apa saja yang menghambat pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta tahun 2006 ?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta tahun 2006 ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta tahun 2006.
2. Untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menghambat pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta tahun 2006.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan

kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta tahun 2006.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini penting karena menghasilkan informasi yang rinci, akurat serta aktual yang memberikan manfaat dalam menjawab permasalahan penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Dalam penelitian ini ada dua manfaat yang diperoleh, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun dalam penelitian ini manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat mengkaji pengetahuan tentang pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Untuk memperluas wawasan dan pengetahuan secara luas dan mendalam tentang ilmu organisasi dan manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dalam melaksanakan pembagian kerja secara tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta.
- b. Dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Surakarta yang bermanfaat bagi para pembaca.

