

PENDELEGASIAN TUGAS DALAM PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI PENCATATAN SIPIL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL (DUKCAPIL) KABUPATEN POHUWATO

Lisda Van Gobel
STIA Bina Taruna Gorontalo
lisdavangobel69@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang pendelegasian tugas dalam melaksanakan tugas dan fungsi pencatatan sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato. Jenis penelitian adalah deskriptif pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam pada sejumlah informan dan pencatatan data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa pendelegasian tugas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai kewenangan yang diberikan, belum menjadikan aparat menguasai tugas yang dibebankan kepadanya. Pendelegasian tugas tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi kesempatan kepada aparat menguasai tugas dan fungsinya. Pendelegasian tugas tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi kesempatan aparat memiliki keahlian tertentu dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pendelegasian tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi peluang aparat memiliki pengalaman luas dalam bidang tugas dan fungsi yang dilaksanakan, dan pendelegasian tugas tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi peluang aparat meningkatkan inisiatif dan kreativitasnya.

Disarankan, perlunya pimpinan organisasi memperhatikan pendelegasian tugas dibarengi dengan wewenang yang membuat aparat menguasai tugas dan fungsinya, yang membuat aparat menguasai keterampilan, yang membuat aparat memiliki pengalaman luas dalam bidang tugasnya, yang membuat inisiatif dan kreativitas aparat meningkat.

Kata Kunci: Pendelegasian, Pelaksanaan, Tugas, Fungsi

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, hal utama yang perlu mendapatkan perhatian adalah manusia yang

melaksanakan tugas sesuai struktur organisasi. Manusia tersebut merupakan sumber daya yang dapat saja menghasilkan apa yang diinginkan oleh organisasi, dan sebaliknya dapat

pula merusak organisasi sehingga tujuan yang akan dicapai tidak terwujud. Dalam rangka itu, manusia sebagai sumber daya organisasi tersebut perlu diatur mulai dari penerimaan, penempatan, hingga pendelegasian tugas.

Dalam hal pendelegasian tugas, dalam konsep manajemen dimaksudkan untuk mengatur anggota organisasi yang melaksanakan tugas agar memiliki tanggungjawab masing-masing. Dengan demikian pendelegasian tugas adalah pemberian wewenang melalui pembagian tugas dan fungsi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, pendelegasian tugas merupakan faktor penting yang vital di dalam manajemen karena berkaitan dengan pelimpahan wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja. Dalam arti, pendelegasian tugas bukan gejala alamiah tetapi untuk mengurangi sikap dominasi anggota organisasi yang menganggap dirinya lebih dari pada yang lain.

Organisasi dibentuk adalah untuk mencapai tujuan dimana individu-individu sebagai anggota organisasi tidak dapat mencapainya sendiri-sendiri. Anggota organisasi dapat bekerja sama secara kooperatif yang dikoordinasikan sehingga dapat mencapai hasil lebih daripada yang dilakukan sendiri-sendiri/perorangan. Pendelegasian tugas sebagai

konsekuensi dari adanya pembagian kerja yang memungkinkan terjadinya sinergitas. Pembagian kerja tersebut merupakan pemecahan tugas yang kompleks dalam organisasi menjadi komponen-komponen sehingga setiap individu memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan aktivitas.

Pendelegasian tugas diperlukan karena seorang pimpinan tidak selamanya menguasai semua pengetahuan yang dibutuhkan untuk merealisasikan kebijakan. Setiap individu dalam organisasi mungkin menguasai sebagian ataupun semua hal yang bersifat umum tetapi tidak cukup mengerti tentang masalah lebih terperinci. Agar organisasi dapat menggunakan sumber daya lebih efisien maka pelaksanaan tugas-tugas tertentu didelegasikan kepada tingkatan organisasi yang terendah dimana terdapat cukup kemampuan dan informasi untuk menyelesaikannya. Dalam arti, bahwa pendelegasian tugas berkaitan erat dengan kewenangan unit organisasi terendah.

Bagi anggota organisasi, kewenangan merupakan hal yang sangat penting guna mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika seluruh anggotanya dapat melaksanakan tugas semaksimal mungkin berdasarkan kewenangan

yang diberikan. Pada gilirannya, pendelegasian tugas berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan seorang pimpinan dalam menggerakkan anggota organisasi, terletak pada pendelegasian tugas yang jelas yang mudah dipahami oleh setiap anggota organisasi. Tidak adanya kejelasan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang akan didelegasikan, membuat setiap anggota organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pada gilirannya menghambat kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula halnya di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato. Aparat dalam melaksanakan tugas, belum memiliki uraian tugas yang jelas berdasarkan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Belum adanya pendelagasian tugas secara jelas, sehingga aparat lebih dominan menunggu perintah dari pimpinan. Selain itu tidak adanya pemerataan volume tugas, sehingga nampak sebagian aparat sedang melaksanakan tugas pada jam-jam kerja, sementara sebagian lagi tidak melaksanakan tugas. Kondisi demikian membuat aparat tidak menguasai tugasnya dengan baik, kurang menguasai keterampilan, tidak memiliki pengalaman luas dalam bidangnya dan kurang bersemangat dalam

menjalankan tugasnya. Dalam arti, aparat tidak memiliki kewenangan atas tugas dan fungsi yang diberikan karena tidak didahului dengan pendelegasian tugas, dan pada gilirannya kurang menumbuhkan inisiatif dan kreativitas.

Minimnya kemampuan aparat dalam menjalankan tugas, dapat dilihat dari perilakunya yang selalu menunggu perintah dan menjadi kaku dalam bekerja. Jika tidak ada perintah, tidak ada yang bisa dikerjakan dan pada gilirannya pelayanan kepada masyarakat menjadi lambat. Program-program pembangunan yang telah disusun, harus dibarengi dengan kemampuan merealisasikannya. Aparat yang memiliki kemampuan merealisasikan program adalah aparat yang selalu memperoleh pendelegasian wewenang. Dalam arti, tidak adanya pendelegasian wewenang berakibat pada rendahnya kemampuan aparat dalam merealisasikan program-program pembangunan dan menanggapi kebutuhan masyarakat. Pada gilirannya, inisiatif dan kreativitasnya tidak berkembang dengan baik.

Permasalahan itulah yang perlu diteliti secara ilmiah guna memperoleh gambaran obyektif tentang pendelegasian tugas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pendelegasian tugas dalam melaksanakan tugas dan fungsi pencatatan sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pendelegasian tugas dalam melaksanakan tugas dan fungsi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik dari segi teoritis maupun dari praktis sebagai berikut: 1) Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pengembangan ilmu pengetahuan sosial, khususnya ilmu administrasi publik. 2) Dari segi praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dalam rangka mengembangkan inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi,

khususnya di Dinas Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato. Manfaat praktis lainnya bagi penulis, pelaksanaan penelitian ini sebagai ajang latihan dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama studi.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini, menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif (*decriptive research*), menurut Subyantoro & Suwanto (2009:28), “bertujuan membuat pencandraan/lukasian/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Variabel-variabel yang diteliti terbatas atau tertentu saja, tetapi dilakukan secara meluas pada suatu populasi atau daerah itu”.

Menurut Nawawi (2007:67) “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya

Analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Nawawi (2007:63).

yaitu suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Setelah itu dikembangkan dengan memberikan penafsiran terhadap fakta-fakta yang ditemukan, selain pengumpulan dan penyusunan data juga menganalisa dan menginterpretasikannya, terakhir adalah kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran, bahwa berdasarkan analisis deskriptif tentang pendelegasian tugas dalam melaksanakan tugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Pohuwato, tidak disertai dengan kewenangan sehingga membuat aparat kurang menguasai tugas, keterampilan, pengalaman luas, dan tidak meningkatkan inisiatif dan kreativitasnya. Hakikat berorganisasi adalah menyatukan kemampuan untuk meminimalisir kekurangan atau kelemahan agar tujuan yang akan dicapai dapat segera terwujud. Pendelegasian tugas merupakan salah satu wujud dari penyatuan kemampuan

jika disertai dengan wewenang. Setiap manusia sudah tentu memiliki kemampuan yang berbeda satu sama lain dan terbatas baik fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian. Sedangkan kebutuhannya tidak terbatas sehingga untuk memenuhinya, dalam melakukan pekerjaan ia terdorong untuk membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dengan cara mendelegasikan kekuasaan/wewenang kepada orang lain.

Seorang pimpinan, sehebat apapun kemampuan yang dimilikinya tetap memiliki keterbatasan-keterbatasan sehingga ia membutuhkan orang lain dalam hal ini bawahan untuk bisa membagi-bagi pekerjaan. Dengan adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab tersebut maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dengan demikian seberat dan sesulit apapun pekerjaan dalam organisasi, akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai.

Ditinjau dari manajemen, pendelegasian tugas merupakan suatu faktor yang vital karena, berkaitan dengan penetapan hubungan organisatoris secara formal di antara anggota-anggota organisasi yang terlibat. Selain itu, pendelegasian tugas diperlukan untuk dapat memberikan kekuasaan manajerial, yakni memberi kekuasaan kepada para pimpinan di

tingkat bawah agar mereka mampu bertindak apabila dalam keadaan darurat. Dengan adanya pendelegasian tugas seperti itu, dapat memberikan kesempatan kepada setiap bawahan untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas dengan cara memberi wewenang kepada mereka untuk mengambil keputusan dan menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dari program-program yang dilaksanakan.

Dalam hal ini, pendelegasian tugas bukan merupakan gejala alamiah, namun harus diberikan kepada orang-orang yang ada dalam suatu organisasi sebagai wujud kepercayaan dirinya dalam menjalankan tugas dan fungsi. Pendelegasian tugas sebagai bagian dari fungsi pengorganisasian sangat penting dalam kegiatan manajemen. Manfaat lain dari pendelegasian tugas dan fungsi dalam suatu organisasi, bertujuan antara lain untuk melaksanakan refleksi tentang rencana-rencana dan sasaran-sasaran yang akan dicapai, menetapkan tugas-tugas pokok yang menjadi kewajiban setiap aparat, membagi tugas-tugas pokok, menjadi bagian hingga se kecil-kecilnya, mengalokasikan sumber-sumber daya berupa peralatan, anggaran maupun petunjuk-petunjuk untuk melaksanakan tugas-tugas, dan mengevaluasi hasil-hasil dari pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, diharapkan suatu organisasi dapat berjalan secara alamiah tanpa menemui hambatan yang berarti karena setiap anggota organisasi mendapat kepercayaan untuk mengembang tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada dirinya. Dengan demikian, lambat laun seiring dengan pengalaman kerja yang dilaluinya, anggota-anggota organisasi yang berada pada tingkat bawah pada gilirannya akan menjadi calon pemimpin organisasi yang dapat melanjutkan estafet kepemimpinan organisasi bagi kepentingan masyarakat umum.

Pada dasarnya, organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarkis, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kerjasama tersebut terjelma dalam pengaturan pembagian kerja dalam organisasi yang bermuara pada tujuan yang akan dicapai. Dalam struktur organisasi terdapat sekelompok orang yang dimasukkan dalam bagian-bagian terkecil yang harus dilaksanakan atau mengerjakan apa yang telah ditetapkan sebagai tujuan. Dalam pelaksanaan atau mengerjakan apa yang telah ditetapkan itulah sehingga dibutuhkan pendelegasian tugas agar sekelompok orang yang memperoleh pembagian tugas dapat melaksanakan secara mandiri dan otonom.

SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi analisis penelitian yang telah diuraikan di atas, disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian tentang pendelegasian tugas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai kewenangan yang diberikan, belum menjadikan aparat menguasai tugas yang dibebankan kepadanya. Pendelegasian tugas tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi kesempatan kepada aparat menguasai tugas dan fungsinya.

Penelitian tentang pendelegasian tugas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai kewenangan yang diberikan, belum menjadikan aparat menguasai keterampilan. Pendelegasian tugas tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi kesempatan aparat memiliki keahlian tertentu dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penelitian tentang pendelegasian tugas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai kewenangan yang diberikan, belum menjadikan aparat memiliki pengalaman luas. Pendelegasian tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi peluang aparat memiliki pengalaman luas dalam bidang tugas an fungsi yang dilaksanakan.

Penelitian tentang pendelegasian tugas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai kewenangan yang diberikan, belum menjadikan aparat meningkat

inisiatif dan kreativitasnya. Pendelegasian tugas tidak dibarengi dengan wewenang yang memberi peluang aparat meningkatkan inisiatif dan kreativitasnya

SARAN

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas, disarankan sebagai berikut:

Perlunya pimpinan organisasi memperhatikan pendelegasian tugas dibarengi dengan wewenang yang membuat aparat menguasai tugas dan fungsinya.

Perlunya pimpinan organisasi memperhatikan pendelegasian tugas dibarengi dengan wewenang yang membuat aparat menguasai keterampilan.

Perlunya pimpinan organisasi memperhatikan pendelegasian tugas dibarengi dengan wewenang yang membuat aparat memiliki pengalaman luas dalam bidang tugasnya.

Perlunya pimpinan organisasi memperhatikan pendelegasian tugas dibarengi dengan wewenang yang membuat inisiatif dan kreativitas aparat meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Bennos and Mische, C. V. 2005. *Empowerment in Social Work Practice with Older Woman. Social Work*
- Chaniago, Amran YS. 2002. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Cet.

- Kelima. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Creswell, John W. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Echols, John M., dan Shadily, Hassan. 2001. *Kamus Inggris Indonesia "An English-Indonesian Dictionary"*. Cetakan XVIII. Jakarta: PT. Gramedia
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan Keenambelas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2007. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Haji Masagung
- Moenir, A. S. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- _____. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Cetakan Keduabelas. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prijono dan Pranarka. 2003. *Pengembangan Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Rajawali Press
- Ratminto & Winarsi, Atik Septi. 2006. *Manajemen Pelayanan, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Riduwan. 2005. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Pengantar Kata Buchari Alma. Cet. Ketiga. Bandung: Alfabeta
- Siagian, S.P. 2005. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sianipar, JP. G. 2001. *Manajemen Pelayanan Masyarakat*. Jakarta: LAN-RI
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Subyantoro, Arief., & Suwanto, FX. 2009. *Metode & Teknik Penelitian Sosial*. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stewart, Aileen Mitchell. 2008. *Empowering People (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Kanisius
- Terry, George R. 2008. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Terjemahan oleh J. Smith D.F.M. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Edisi 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Tulus, Agus. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Ilmu
- Zainun, Buchari. 1995. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

Dokumen Lain:

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) Nomor 81 Tahun 1993, tentang Standar Pelayanan Umum