

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
 "RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"
 Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
 dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh

Dampak Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Pangandaran

Diandra Kinar Yusrillia^a, M. Fadhil Nashrullah^b dan Naufal Abdul Rauf^c

^{a,b,c} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a diankyusrillia@gmail.com, ^b muhammadfadhiln191201@gmail.com,

^c naufalrauf24@gmail.com

Abstrak

Pendelegasian wewenang memungkinkan suatu organisasi menghasilkan kinerja yang lebih efektif, sehingga organisasi tersebut dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan karena beban pekerjaan disalurkan secara merata dan tidak adak salah satu pihak yang terlalu di bebaskan pada banyak pekerjaan. Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran menjadi objek dari penelitian ini, melihat permasalahan bahwa terdapat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah. Masalah tersebut diduga karena adanya pendelegasian wewenang yang masih belum ideal. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan untuk melihat efektifitas pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran. Metode kualitatif digunakan sebagai metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan study kasus (case study). Pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Temuan-temuan yang didapatkan pada penelitian ini yaitu belum efektifnya pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan di Pemda Kab. Pangandaran karena masih belum sesuai dengan tujuh prinsip pendelegasian yang dilakukan oleh Koontz.

Kata Kunci: Otonomi Daerah, Pendelegasian Wewenang, Kinerja Pegawai.

The Impact of Delegation of Authority on the Performance of Local Government Employees in Pangandaran Regency

Abstract

Delegation of authority allows an organization to produce more effective performance, so that the organization can do a better job because the workload is distributed evenly and no one party is too burdened with a lot of work. The Regional Government of Pangandaran Regency is the object of this research, seeing the problem that there is an employee's ability to complete work is still low. The problem is suspected to be due to the delegation of authority which is still not ideal. So this study aims to describe to see the effectiveness of the delegation of authority on the performance of employees in the Regional Government of Pangandaran Regency. Qualitative method is used as a method in this research by using a case study approach (case study). Collecting data using interviews and observation. The findings obtained in this study are the ineffectiveness of the delegation of authority on the performance of employees in the Regency Government. Pangandaran because it is still not in accordance with the seven principles of delegation carried out by Koontz.

Keywords: Regional Autonomy, Delegation of Authority, Employee Performance.

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

A. PENDAHULUAN

Tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pemerintah kabupaten merupakan tangan kanan pemerintah pusat. Pemerintah daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut gagasan otonomi, menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Gagasan tentang otonomi seluas-luasnya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945, memandu tugas bantuan pemerintah daerah ini. Gubernur, Bupati, atau Walikota, serta perangkat daerah menjalankan tanggung jawabnya sebagai aspek penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pendelegasian wewenang adalah tindakan mempercayakan bawahan di setiap posisi tugas dengan tugas (yang eksplisit dan jelas), wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan tanggung jawab. Tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan tanggung jawab dibagi selama pendelegasian. Aspek penting dalam efisiensi organisasi adalah penggunaan wewenang yang cerdas dalam pendelegasian wewenang. Dalam hal ini, pemimpin harus dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan, yang harus melaporkan semua kegiatan kepadanya, sehingga kesibukan tidak berkembang dan ketergantungan pada pemimpin terbatas. Namun, ketika mendelegasikan wewenang, pemimpin harus membangun lingkungan di mana tanggung jawab dan pekerjaan karyawan selaras. Hal ini akan menghasilkan keselarasan kerja dengan pendelegasian wewenang yang baik sehingga meminimalkan tumpang tindih tugas. Akibatnya, pegawai yang telah diberi kekuasaan memikul tanggung jawab dan akuntabilitas atas hasil pendelegasian wewenang sebagai ukuran produktivitas pegawai.

Sebagai instrumen terkait di unit kerja, pendelegasian wewenang dalam organisasi diberikan kepada orang-orang yang berada dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan yang akan dilakukan dapat dikoordinasikan oleh atasan atau bawahan. Alokasi resmi wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk memenuhi kegiatan tertentu dikenal sebagai pendelegasian wewenang. (Ralph C Davis, hal. 72, 2001). Pendelegasian wewenang adalah ketika delegasi (disetujui) memberikan delegasi (penerima wewenang) bagian dari pekerjaan atau

wewenang untuk dilakukan atas nama delegator. Hasibuan (2007), hal. 68. Akibatnya, delegasi dapat didefinisikan sebagai transfer wewenang dari atasan ke bawahan untuk memfasilitasi pemecahan masalah. Menurut Koontz, ada beberapa prinsip dalam pendelegasian wewenang :

1. Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil - hasil yang di harapkan

Tujuannya adalah untuk menawarkan manajer kemampuan untuk mengelola, memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan. Akibatnya, wewenang yang diberikan kepada manajer harus sebanding untuk memastikan bahwa hasil yang diinginkan tercapai.

2. Prinsip Defenisi Fungsional

Manajer setiap sub-departemen harus memiliki wewenang untuk mengoordinasikan kegiatan dengan seluruh organisasi, dan pengembangan departemen memerlukan kegiatan pengelompokan untuk membantu pencapaian tujuan.

3. Prinsip Skalar

Hubungan wewenang antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi disebut dengan prinsip ini. Semakin jelas garis kekuasaan antara atasan dan bawahan, semakin sukses pengambilan keputusan dan tugas komunikasi organisasi.

4. Prinsip Tingkat Wewenang

Prinsip tingkat wewenang adalah produk dari definisi fungsional dan prinsip skalar. Sebagai tindakan pencegahan terhadap pendelegasian yang bertujuan, prinsip tingkat wewenang mensyaratkan bahwa pilihan tentang wewenang individu dibuat oleh mereka dan tidak diteruskan kepada atasan dalam hierarki organisasi.

5. Prinsip Kesatuan Komando

Bawahan perlu mendapatkan perintah dari atasan agar mereka merasakan tanggung jawab pribadi yang lebih dalam terhadap atasannya..

6. Prinsip Kemutlakan Tanggungjawab

Berarti Berarti kewajiban bawahan kepada atasan adalah mutlak. jika tidak, atasan tidak akan bisa mengelak dari tanggung jawab.

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

7. Prinsip Keseimbangan antara Kewenangan dan Tanggung Jawab

Besaran kekuasaan yang diberikan harus proporsional dan seimbang. Untuk mencegah administrator melakukannya, ruang lingkup kewajiban dan tanggung jawab mereka harus ditentukan. Menuntut lebih banyak akuntabilitas (hasil) daripada otoritas.

Kajian literatur terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah jurnal yang ditulis oleh Eddy Hermawan dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara". Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable pendelegasian wewenang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Secara parsial variable kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kompetensi, pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Proposisi dari penelitian ini yaitu : "Pendelegasian Wewenang Berdampak pada Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran".

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Bupati menjalankan kewenangan pendelegasian di Kabupaten Pangandaran
2. Untuk mengetahui seberapa efektif kerja pegawai di Kabupaten Pangandaran
3. Untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab berdampak terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Pangandaran

B. PEMBAHASAN

Kabupaten Pangandaran melaksanakan pendelegasian melalui metode pelayanan administrasi yang dibutuhkan masyarakat. Ini adalah sesuatu yang bisa dilakukan dengan baik.

Pemerintah Kabupaten Pangandaran memilih untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahan tanpa mengizinkan orang yang memiliki kemampuan untuk mengembalikan keputusan. Kepala kantor kecamatan mendelegasikan kewenangan kepada seluruh personel agar dapat bersinergi untuk memastikan proses pengelolaan administrasi berjalan lancar dan pekerjaan pengelolaan administrasi yang dibutuhkan masyarakat selesai tepat waktu.

Menurut temuan penelitian, pendelegasian wewenang untuk efisiensi kerja di Kabupaten Pangandaran belum dilakukan sesuai dengan tujuh prinsip pendelegasian Koontz, dan masih perlu ditingkatkan. Ini beberapa indikatornya:

1. Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil - hasil yang di harapkan

Berdasarkan temuan penelitian, pendelegasian wewenang Kabupaten Pangandaran belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dan prinsip pendelegasian wewenang berdasarkan hasil pendelegasian wewenang yang diharapkan. Karena rencana yang dinegosiasikan sebelumnya dan harapan karyawan tidak dipertimbangkan, ada perbedaan dalam pelaksanaan delegasi.

2. Prinsip Defenisi Fungsional

Berdasarkan hasil penelitian, pendelegasian wewenang Kabupaten Pangandaran tidak sepenuhnya didasarkan pada uraian tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, sehingga tidak sepenuhnya sesuai dengan prinsip definisi fungsional.

3. Prinsip Skalar

Berdasarkan hasil penelitian, pendelegasian wewenang yang dapat dilakukan oleh Kabupaten Pangandaran tidak sepenuhnya sesuai dengan prinsip hierarki jabatan karena pendelegasian kekuasaan mengabaikan urutan jabatan. Pendelegasian wewenang tidak cukup memperhatikan urutan pegawai atau posisinya di perusahaan, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara pendelegasian wewenang masing-masing pegawai dengan jabatannya.

4. Prinsip Tingkat Wewenang

Berdasarkan hasil penelitian, pendelegasian wewenang Kabupaten Pangandaran belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip tingkatan wewenang, karena kurangnya wewenang tidak

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

memperhatikan urutan jabatan pegawai dalam pendelegasian wewenang, dan ada merupakan ketidaksesuaian antara pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh Pemkab Pangandaran kepada pegawai dalam melaksanakan kebijakan di organisasi.

5. Prinsip Kesatuan Komando

Berdasarkan temuan penelitian, terlihat bahwa kewenangan Kabupaten Pangandaran tidak sepenuhnya didasarkan pada teori yang menekankan perlunya korelasi komando dalam pengalihan kewenangan. Hal ini dikarenakan tumpang tindih pekerjaan masih dapat terjadi sebagai akibat dari pelimpahan wewenang yang tidak berdasarkan perintah atau jabatan pegawai dalam organisasi, serta kurangnya perhatian terhadap jabatan pegawai sehingga menyebabkan pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya. setiap pesanan yang diberikan.

6. Prinsip Kemutlakan Tanggungjawab

Berdasarkan temuan tersebut, terlihat jelas bahwa asas kewenangan yang sejalan dengan kewajiban yang diserahkan kewenangannya kepada karyawan dan kolaborator tidak cukup seimbang. Meskipun jumlah tugas yang dilimpahkan semakin banyak dan pegawai yang tidak melaksanakan semua arahan dari atasan dan pegawai, Bupati ikut campur dalam masalah yang dilimpahkan.

7. Prinsip Keseimbangan antara Kewenangan dan Tanggung Jawab

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa unsur efektivitas kerja yang diselesaikan oleh pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan manajemen, dan cara kerja pegawai saat melakukan pekerjaan merupakan cara kerja yang tidak sesuai dengan cara yang telah ditetapkan. kerja dan dapat diketahui bagaimana efektivitas kerja karyawan tersebut. Diketahui bahwa kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan masih kurang, dan kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lain masih kurang.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Pangandaran masih belum efektif. Kabupaten Pangandaran melaksanakan

pendelegasian melalui metode pelayanan administrasi yang dibutuhkan masyarakat. Ini adalah sesuatu yang bisa dilakukan dengan baik. Pemerintah Kabupaten Pangandaran memilih untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahan tanpa mengizinkan orang yang memiliki kemampuan untuk mengembalikan keputusan. Kepala kantor kecamatan mendelegasikan kewenangan kepada seluruh personel agar dapat bersinergi untuk memastikan proses pengelolaan administrasi berjalan lancar dan pekerjaan pengelolaan administrasi yang dibutuhkan masyarakat selesai tepat waktu.

Menurut temuan penelitian, pendelegasian wewenang untuk efisiensi kerja di Kabupaten Pangandaran belum dilakukan sesuai dengan tujuh prinsip pendelegasian Koontz, dan masih perlu ditingkatkan, karena wewenang manajer tidak sepenuhnya dilaksanakan, diperlukan berbagai upaya, seperti manajer departemen memberikan instruksi kepada karyawan terlebih dahulu dan mengizinkan bawahan untuk menjalankan wewenang yang didelegasikan. Manajer distrik yang berkomunikasi secara teratur untuk mendorong karyawan menjalankan wewenang yang diberikan kepada mereka.

Mempertimbangkan perlunya peningkatan efisiensi kerja pegawai, maka berbagai upaya perlu dilakukan, antara lain. Dengan memberikan pedoman kerja untuk membantu manajer melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana organisasi yang diinginkan, menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, dan membantu mereka memahami kinerjanya. Memberikan instruksi dan bimbingan kepada karyawan. Memberikan tugas dan instruksi kerja yang diberikan kepada karyawan, atau pedoman untuk memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan instruksi yang ditetapkan.

REFERENSI

Ariefana, P. (2021, November 24). *Sejarah Kabupaten Pangandaran Hingga Keunikannya, Dulu Kecamatan di Ciamis*. Retrieved from [suarajabar.id: https://jabar.suara.com/read/2021/11/24/145252/sejarah-kabupaten-pangandaran-hingga-keunikannya-dulu-kecamatan-di-ciamis](https://jabar.suara.com/read/2021/11/24/145252/sejarah-kabupaten-pangandaran-hingga-keunikannya-dulu-kecamatan-di-ciamis)

PRESIDENSI G-20 INDONESIA TAHUN 2022
"RECOVER TOGETHER, RECOVER STRONGER"

**Transformasi Administrasi dan Kebijakan Publik di Era Post Truth
dalam Mewujudkan Indonesia Tumbuh, Indonesia Tangguh**

- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio*, vol 2.
- Karmila. (2022). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Tugas Pegawai Bagian Sekretariat Daerah. *Universitas Muhammadiyah Makasar*.
- Kesumanjaya, R. (2009). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. 21-31.
- OCBC. (2021, Desember 15). *Pengertian Delegasi: Tujuan, Jenis, Manfaat & Tips Kerjanya*. Retrieved from OCBC: <https://www.ocbcnisp.com/en/article/2021/12/15/delegasi-adalah>
- Sedexo. (2021, Januari 5). *Indikator Produktivitas Kerja yang Harus Diperhatikan*. Retrieved from <https://www.sodexo.co.id/3-indikator-produktivitas-kerja/>
- Sinaga, F. (2020). Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah. 9.
- Suhendran, E. (2021, Maret 12). *Sejarah Berdirinya Kabupaten Pangandaran*. Retrieved from <https://galajabar.pikiran-rakyat.com/jabar/pr-1081581163/sejarah-berdirinya-kabupaten-pangandaran>