

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Otonomi daerah merupakan sebuah awal dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat sekaligus ditunjukkan untuk peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Otonomi daerah menurut Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang diubah dengan perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan perundang – undangan sehingga pemerintah daerah harus mampu melaksanakan berbagai kewenangan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah pusat. Tujuan utama otonomi daerah adalah tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang baik good government dengan landasan demokrasi yang menitikberatkan pada pada peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, memperhatikan keanekaragaman sosial, ekonomi, dan budaya.

Penyelenggaraan otonomi daerah dalam Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang berprinsip pada pemberian otomoni daerah yang luas, nyata, dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumberdaya nasional. Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan negara yang menganut sistem

pemecahan kekuasaan secara vertikal suatu negara dikenal dengan istilah desentralisasi yang membagi kekuasaan negara terbagi antara pemerintahan pusat dan daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Salah satu perwujudan dari pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, maka telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tanggal 12 Desember 2000 tentang Dinas Daerah Propinsi Jawa Barat, salah satu diantaranya telah terbentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang merupakan penggabungan dari 3 (tiga) instansi yaitu eks Dinas Tenaga Kerja, Kanwil Departemen Tenaga Kerja dan Kanwil Departemen Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Setelah terbentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000, ditetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merupakan instansi teknis yang melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Manajemen menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan zaman, begitu juga organisasi tanpa manajemen akan menjadi sulit. Organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan dan penggunaan sumber daya, maka salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah faktor manusia. Peran sumber daya

manusia sangatlah penting, karena berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk itu, hal utama yang perlu diperhatikan ialah membantu menciptakan kinerja pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) Kinerja merupakan prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai yang efektif, adalah pendelegasian wewenang dan pembagian kerja pegawai yang dapat menjadi pendukung. Pendelegasian wewenang merupakan sesuatu yang sangat penting dan vital dalam manajemen organisasi.

Pendelegasian wewenang merupakan dinamika organisasi, karena dengan pendelegasian wewenang ini para bawahan mempunyai wewenang, sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan delegator (Gibson, 2017:254).

Menurut Eddy Hermawan (2019), Delegasi adalah suatu pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

Pendelegasian adalah pelimpahan kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain. Pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya rutinitas sebaiknya didelegasikan ke orang lain agar seorang manajer dapat menggunakan waktunya itu untuk melakukan tugasnya sebagai seorang manajer. Pendelegasian wewenang yang buruk menyebabkan terjadi penurunan kinerja yang efektif dari pegawai. Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pakaya, 2021) yang menyatakan bahwa Pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan menjalankan wewenang memberikan dampak bagi tingginya kinerja pegawai, karena pegawai mampu menjalankan tugas yang bukan menjadi wewenangnya secara struktural.

Salah satu faktor pendukung lainnya ialah pembagian kerja pegawai dalam berorganisasi. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar like and dislike. Adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan. Oleh karena itu, seorang manajer yang berpengalaman

akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya. Menurut Sutarto (2017:93) pembagian kerja merupakan perincian serta pengelompokan satuan aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas yang sejenis atau erat hubungannya antara satu sama lain, yang dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.

Menurut Hasibuan (2016:125) Pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan adanya pembagian kerja dalam suatu organisasi, pegawai dapat dengan mudah melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat mempelajari dan memiliki keterampilan kerja yang memadai, sehingga mampu bekerja dan mempunyai pengalaman dalam pekerjaannya untuk mendukung tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya. Maka dari itu, tujuan organisasi akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia didalamnya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang nantinya akan mempengaruhi proses pencapaian kinerja pegawainya.

Upaya penyelenggaraan pemerintahan di Kota Bandung dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat serta melaksanakan pembangunan daerah, maka daerah membutuhkan sumber – sumber kebijakan yang cukup memadai sesuai dengan batas – batas peraturan perundang – undangan. Dalam kaitanya dengan otonomi daerah, dipandang mampu menjadi alat penggerak sekaligus pendorong peningkatan dan

kesejahteraan masyarakat salah satunya permasalahan tentang pengangguran terbuka di Kota Bandung hal ini perlu disadari bahwa masalah pengangguran itu tidak akan ada habisnya.

Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia adalah masalah pengangguran terbuka. Pada dasarnya, dalam jangka panjang pengangguran dapat menimbulkan efek tidak baik bagi masyarakat sehingga masalah pengangguran harus dihindari atau dikurangi jumlahnya. Tingginya tingkat pengangguran menunjukkan kegagalan dalam pembangunan. Hal ini dikarenakan, tingginya tingkat pengangguran menyebabkan produksi suatu negara tidak mencapai tingkat maksimum atau tingkat potensial.

Pengangguran terbuka yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Bandung Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2021 sebanyak 1.339.128 orang, naik 24.198 orang dibandingkan Agustus 2020. Sebanding dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami peningkatan menjadi 65,31 %. Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah sejalan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2021 sebesar 11,46 %, naik 0,27 % poin dibandingkan dengan Agustus 2020.

Pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dengan para pencari kerja dan juga faktor kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja serta masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) menambah pengangguran terbuka di Kota Bandung. Tingkat pengangguran di Jawa Barat, terutama di Kota Bandung, masih sangat tinggi. Pemicunya adalah angka urbanisasi yang tinggi, serta minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia karena belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja yang sangat tinggi.

Pada rangka dalam menggali lebih dalam permasalahan yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat maka di lakukan penyebaran kuisioner awal yang di lakukan oleh penulis terhadap 16 responden karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dengan menggunakan google form pada tanggal 23 Mei 2022 dan penulis juga melakukan wawancara untuk memperkuat hasil surveil awal penelitian.

Tabel 1. 1

Hasil Survey Awal Pendelegasian Wewenang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Pendelegasian Wewenang X1		Hasil Survey Awal			
No	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya pernah terlambat hadir dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan	4	25 %	12	75%
2	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang telah ditugaskan	14	87,5 %	2	12,5%

3	Saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan sesuai dengan fungsi dan jabatan saya	7	43,8%	9	56,3%
4	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil	15	93,8 %	1	6,3 %
5	Saya memberikan laporan setelah melaksanakan tugas	14	87,5 %	2	12,5%
6	Setiap hari saya datang dan selesai bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	15	93,8 %	1	6,3 %

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 16 responden pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil survey awal tentang Pendelegasian Wewenang pada Tabel 1.1 terdapat permasalahan yaitu kekuasaan terhadap pendelegasian wewenang yang telah diberikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada pegawai, hal ini dapat dilihat pada nomor 3 pada tabel diatas “saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tupoksi dan jabatan saya”, terdapat pegawai yang tidak memiliki kewenangan kekuasaan atas pengambilan keputusan atas tupoksi dan jabatan yang di kerjakannya, sebanyak 43,8 % pegawai memiliki kewenangan atas pengambilan keputusan terhadap tupoksi yang dikerjakannya, sedangkan 56,3 % pegawai tidak memiliki kewenangan atas pengambilan keputusan terhadap tupoksi yang dikerjakannya.

Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa kepala bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat masih belum sepenuhnya yakin dalam pemberian pendelegasian, dikarenakan kepala bagian atau kepala urusan merasa karyawan yang ada di bawahannya belum memiliki kemampuan

yang cukup untuk mampu membuat mereka menjadi tepat dalam menjalankan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab kepala bagian dan pengawasan internal terpusat kepada atasan langsung.

Tabel 1. 2

Hasil Survey Awal Pembagian Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Pembagian Kerja x2		Hasil Survey Awal			
No	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang pendidikan formal yang saya miliki	12	75 %	4	25 %
2	Posisi saya saat ini sudah sesuai dengan latar belakang keahlian yang saya miliki.	13	81,3 %	3	18,8 %
3	Tugas yang diberikan memiliki rentang waktu yang panjang dan memiliki batas waktu pengumpulan cukup lama.	2	12,5 %	14	87,5 %
4	Saya diberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kualifikasi saya.	15	93,8 %	1	6,3 %
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan cepat	14	81,3 %	2	18,8 %

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 16 responden pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil survey awal tentang Pembagian Kerja pada Tabel 1.2 terdapat permasalahan pembagian kerja, bahwa Tugas yang diberikan memiliki rentang waktu yang panjang dan memiliki batas waktu pengumpulan cukup lama Yang dimana 87,5 % responden menyatakan tidak

Berdasarkan hasil wawancara dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, beberapa karyawan mengatakan tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, yang membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat dikerjakan dengan baik.

Tabel 1. 3

Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

No	Kinerja Y Pertanyaan	Hasil Survey Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Banyaknya pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan tidak membuat saya kesulitan dalam menyelesaikannya	7	43,8%	9	56,3%
2	Target mutu yang ditetapkan instansi mampu dicapai oleh pegawai	4	25 %	12	75 %
3	saya sering menggunakan waktu yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang pekerjaan yang telah saya selesaikan	16	100 %	0	0 %
4	Aturan yang ditetapkan perusahaan tidak sulit bagi saya untuk melaksanakannya	14	87,5 %	2	12,5 %
5	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan pekerjaan saya	3	18,8 %	13	81,3 %
6	Pekerjaan yang sudah selesai selalu saya periksa kembali	16	100 %	1	0 %
7	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	15	93,8 %	1	6,3 %
8	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya pada atasan	16	100 %	0	0 %
9	Pekerjaan yang saya hadapi mendorong saya untuk mengeluarkan ide dalam menyelesaikannya	16	100 %	0	0 %

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 16 responden pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil kuisisioner awal tentang Pendelegasian Wewenang Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa target mutu yang ditetapkan instansi tidak mampu dicapai oleh pegawai, menurut pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tugas yang diberikan sifatnya berulang yang megakibatkan beberapa pegawai merasa jenuh mengerjakannya, mengakibatkan pekerjaan yang diminta oleh suatu organisasi tidak sesuai dengan harapan sehingga membuat tingkat kinerja rendah dan upah yang diterima juga tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil survey SKP pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang dilakukan pada tahun 2020 sampai dengan 2022.

Tabel 1.4

Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2020, 2021 dan 2022

Tahun	Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai
2020	87,5
2021	83,7
2022 - Januari	85
Februari	85,5
Maret	87,9
April	84,2
Mei	83,7

Sumber : Data SKP pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Keterangan :

Prestasi kerja sangat baik : 90 - 91

Prestasi kerja baik	: 76 - 89
Prestasi kerja cukup	: 61 - 76
Prestasi kerja buruk	: 51 - 60
Prestasi kerja sangat buruk	: dibawah 50

Pada tabel 1.4 dapat dilihat terjadi penurunan SKP pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Pada tahun 2021 terjadi penurunan sasaran kinerja pegawai rata-rata nilai sasaran kinerja masih masuk dalam kategori baik. Kemudian di tahun 2022, sasaran kinerja mengalami peningkatan namun di bulan April-Mei kembali menurun. Penurunan sasaran kinerja terjadi disebabkan oleh kelalaian dan ketidak pastian dalam menyelesaikan tugas oleh pegawai dikarenakan banyaknya pegawai yang mangkir dalam pelaksanaan tugas ke lapangan/diluar kantor. Upaya peningkatan sasaran kinerja pegawai dilakukan melalui diri sendiri juga terdapat faktor eksternal seperti dari pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memerlukan strategi untuk meningkatkan kelancaran ditubuh organisasi yang salah satunya melalui kinerja pegawai dengan melakukan pendelegasian wewenang yang jelas.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pendelegasian wewenang masih kurang. Masih terdapat pegawai yang tidak memiliki wewenang kekuasaan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tupoksi dan jabatannya. Hal tersebut disebabkan garis wewenang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat kurang jelas sehingga kayawan menjadi kesulitan dalam

mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan kepala bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat masih belum sepenuhnya yakin dalam pemberian pendelegasian, dikarenakan kepala bagian atau kepala urusan merasa karyawan yang ada di bawahannya belum memiliki kemampuan yang cukup untuk mampu membuat mereka menjadi tepat dalam menjalankan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab kepala bagian dan pengawasan internal terpusat kepada atasan langsung.

Pendelegasian wewenang berkaitan erat dengan pembagian kerja dalam organisasi. Pemberian tugas kepada karyawan tanpa adanya komitmen maka tidak akan terlaksanakan dengan baik. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pembagian tugas masih kurang kuat. Hal ini dapat dilihat dari pembagian tugas terhadap beban kerja pegawai yang membuat pegawai merasa keteteran dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini memperlihatkan masih kurangnya pembagian kerja terhadap pegawai. Gambaran fenomena tersebut dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus-menerus kemungkinan akan dapat berubah menjadi perilaku organisasi. Oleh karena itu, hambatan ini harus diperbaiki oleh pihak manajemen agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja pegawai, artinya karyawan atau pegawai oleh pihak manajemen diberi kepercayaan dan wewenang penuh untuk menyelesaikan suatu tugas, sehingga pembagian kerja pada organisasi merata dan juga akan memberikan kemudahan bagi

pihak manajemen untuk memberi penilaian kinerja yang baik. Para pegawai dan pekerjaannya diselaraskan serta diberi wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan, sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan. Masing masing karyawan harus mampu mencapai tujuan organisasi, agar semua tugas, kegiatan, terintegrasi pada sasaran yang diinginkan.

Melihat hal tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, masalah dapat di identifikasi seperti di bawah ini :

1. Diduga masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tupoksi dan jabatan saya, hal ini mengindikasikan terdapat pendelegasian wewenang yang belum maksimal
2. Diduga terdapat beberapa pegawai yang mengatakan tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, hal ini mengindikasikan terdapat pembagian kerja yang belum maksimal

3. Diduga masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target mutu yang ditetapkan instansi mengindikasikan kinerja karyawan yang masih kurang.
4. Diduga adanya kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai melebihi standart rata-rata pegawai lainnya maka dapat menyebabkan beberapa pegawai cenderung mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pendelegasian Wewenang, Pembagian Kerja dan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Pendelegasian wewenang dan Pembagian kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pendelegasian wewenang, Pembagian Kerja dan kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu manfaat dari penelitian ini ditujukan bagi :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana

b. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program tersebut.

1.4.2 Kegunaan Akademis

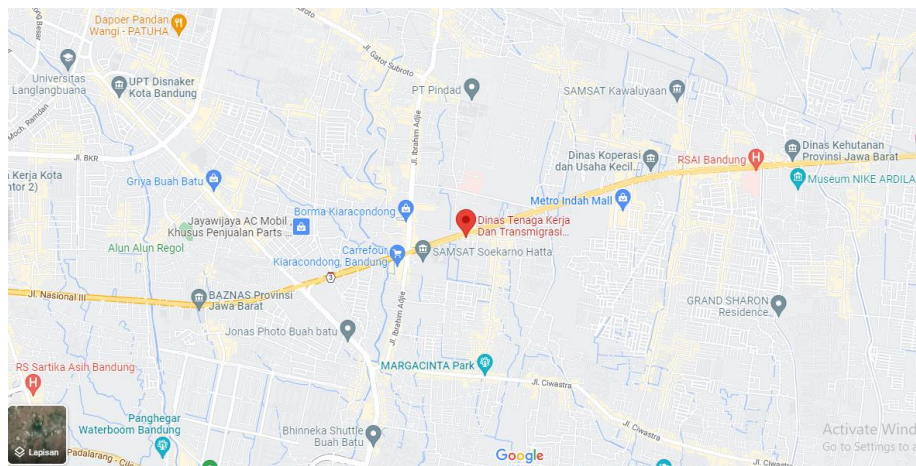
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dilakukan oleh penulis bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No.532, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40266.

Lama waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Mei



Gambar 1. 1 Titik Lokasi Penelitian

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Apr				Mei				Jun				Jul				Agst				Spt							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Mencari Data				■	■	■	■	■																				
4	Membuat Proposal				■	■	■	■	■																				
5	Seminar									■																			
6	Revisi										■	■	■	■	■	■	■												
7	Penelitian Lapangan										■	■	■	■	■	■	■												
8	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																									■	■	■	■

