

## PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PLAJU KOTA PALEMBANG

**Ahmad Yani Kosali\*<sup>1</sup>**

*Email : yanikosali@gmail.com<sup>1)</sup>*

### **Abstrak**

Pembagian kerja akan berjalan dengan baik dalam organisasi / institusi apabila diiringi dengan adanya otoritas atau kewenangan dari pimpinan yang nantinya pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja mereka.

Adanya wewenang penuh yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai memiliki dampak terhadap diri pegawai terutama dalam proses pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa peran pembagian kerja dan wewenang terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang sudah terlaksana dengan baik yang dibuktikan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai yang optimal.

**Kata Kunci:** *Pembagian Kerja, Wewenang, dan Prestasi Kerja.*

### **Abstract**

*The division of labor will work well in organizations/institutions if it is accompanied by authority or authority from the leadership so that later employees can show their work performance.*

*The existence of full authority given by the leadership to employees has an impact on employees, especially in the process of achieving performance.*

*The results of this study note that the role of division of labor and authority over employee work performance at the Subdistrict Office of Plaju District, Palembang City has been carried out properly as evidenced by the achievement of optimal employee performance.*

**Keyword:** *Division of Work, Authority, and Work Performance.*

**How to cite this article:** Kosali, Ahmad Yani (2023). Pembagian Kerja dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 12(1), 15-24

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pembagian kerja dapat terlaksana dengan baik dalam organisasi / institusi apabila diiringi dengan adanya otoritas atau kewenangan, baik dari sisi pimpinan maupun karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan ini erat hubungannya dengan sumber daya manusia, yang nantinya dapat menunjukkan prestasi kerja mereka.

Untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu proses yang dinamis terutama pada saat dilakukan pembagian kerja. Pembagian kerja diperlukan untuk mengetahui prosedur kerja yang harus dilakukan pegawai. Di samping pembagian kerja, juga dibutuhkan adanya wewenang / pendelegasian pekerjaan dari pimpinan, dalam hal ini Camat, kepada bawahannya, dimulai dari Kepala Seksi hingga bagian operasional / staf kantor. Sehingga nantinya diharapkan adanya prestasi kerja yang meningkat atas hasil pekerjaan pegawai. Begitu pula, apa yang telah dilakukan pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang terhadap pegawainya berkenaan dengan pembagian kerja dan wewenang, walaupun apa yang telah dilakukan itu dirasakan belumlah relatif sempurna.

Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang merupakan institusi yang bergerak di bidang pelayanan umum kepada masyarakat yang mengemban slogan pelayanan prima, karena menyangkut tertib administrasi pemerintahan. Pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang memiliki beberapa unit / bagian, antara lain : Bagian Pelayanan Umum, Bagian Kesejahteraan Sosial, dan Bagian Pemerintahan, yang pada dasarnya diperlukan saling koordinasi dalam pekerjaan, dimana hal ini sangat perhubungan dengan pembagian kerja dan wewenang yang telah diterapkan. Di samping itu, pimpinan (Camat) harus berfungsi sebagai motivator dalam memperbaiki pola kerja pegawai.

Pada saat peneliti melakukan observasi awal, terlihat fenomena yaitu pada bagian atau unit kerja ini terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai bagian administrasi melakukan juga pekerjaan bagian arsip, sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan bagian administrasi pada kantor camat Kecamatan Plaju kota Palembang terhadap masyarakat, sehingga masyarakat merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. Ini berarti masih adanya perangkap pelaksanaan tugas dari pembagian kerja tersebut. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya itu kurang berjalan dengan baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pembagian Kerja**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2003 : 34), “Pembagian kerja disusun berdasarkan uraian pekerjaan untuk menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan”.

Pembagian kerja memberikan uraian informasi mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan.
2. Jenis kelamin.
3. Keadaan fisik.
4. Pengetahuan dan kecakapan.
5. Batas umur.
6. Status nikah atau belum.
7. Minat.
8. Emosi dan temperamen.
9. Pengalaman kerja.

Pembagian kerja bagi setiap organisasi tidak sama karena pembagian kerja disusun berdasarkan uraian pekerjaan, sedangkan uraian pekerjaan setiap organisasi tidak sama. Sebagai tambahan, organisasi yang kecil, pembagian kerjanya tidak begitu terlihat, tetapi pada organisasi besar nampak jelas pembagian kerja dalam struktur organisasinya.

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian kerja harus ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pembagian kerja menjadikan orang bertambah terampil dalam menangani tugasnya. Pembagian kerja juga merupakan kunci penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efisiensi kerjanya. Sebaliknya, jika pembagian kerja itu dilakukan dengan tidak memperhatikan kemampuan seseorang pegawai dalam bidang kerjanya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan tugasnya.

### **Pengertian Wewenang**

Wewenang merupakan alat atau dasar hukum untuk bertindak, sedangkan delegasi wewenang merupakan kunci dinamika organisasi. Sentralisasi wewenang adalah bisa sebagian besar kekuasaan masih tetap dipegang oleh pimpinan. Sentralisasi wewenang mengakibatkan pimpinan sibuk bekerja, sedangkan bawahan bekerja santai saja.

Menurut Mangku Prawira (2003 : 4), “wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki oleh seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain. Tanpa ada wewenang terhadap suatu pekerjaan, janganlah mengerjakan pekerjaan tersebut, karena tidak mempunyai dasar hukum untuk melakukannya”.

Desentralisasi wewenang adalah apabila sebagian kecil kekuasaan dipegang pimpinan, sedangkan sebagian besar kekuasaannya didelegasikan kepada bawahan. Dengan desentralisasi wewenang, pimpinan mempunyai banyak waktu untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi bawahan. Pimpinan yang cakap selalu bersikap desentralisasi, karena delegasi wewenang adalah sewaktu-waktu pimpinan dapat menarik kembali wewenang yang telah diberikan kepada bawahannya.

Pimpinan harus menyadari bahwa dinamika suatu organisasi sebagian besar terletak pada pundaknya, yaitu dengan rencana-rencana yang pelaksanaannya didelegasikan pada bawahan. Jadi, kreativitas pimpinan mewujudkan dinamika organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu mempunyai banyak waktu untuk merencanakan, bukan hanya sibuk mengerjakan tugas saja.

Pendelegasian wewenang adalah juga suatu pelimpahan hak atau kekuasaan pimpinan terhadap bawahannya untuk melakukan tugas-tugasnya dan sekaligus meminta pertanggung jawaban atas penyelesaian tugas-tugasnya. Jika pimpinan mendelegasikan tugasnya kepada bawahan, maka ia harus mendelegasikan kekuasaannya, yang berarti bahwa jika seseorang disertai tugas untuk melakukan suatu tugas tertentu, seyogianya ia juga harus bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas itu.

Menurut (Ghozali, 2001 : 78), untuk kelancaran dalam memberikan wewenang, maka ada beberapa teknis khusus untuk melakukan pelimpahan wewenang, yaitu :

1. Tentukan dulu sasaran.
2. Tentukan tanggung jawab dan otoritas.
3. Berikan motivasi pada bawahan.
4. Haruskah bawahan merampungkan pekerjaan.
5. Berikan latihan.
6. Lakukan pengendalian.

Menurut (Margerison, 2007 : 15), Dalam mendelegasikan wewenang, agar proses delegasi itu berjalan efektif, sedikitnya ada tiga hal yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Delegasi wewenang harus dibarengi dengan adanya tanggung jawab.
2. Wewenang yang didelegasikan harus diberikan kepada orang yang tepat, baik dilihat dari sudut kualifikasi maupun fisik.
3. Mendelegasikan wewenang kepada seseorang, harus dibarengi dengan pemberian motivasi.
4. Pejabat yang mendelegasikan kekuasaan harus membimbing dan mengawasi orang yang menerima delegasi wewenang.

Banyak dijumpai para pimpinan yang tampaknya tidak mau untuk melakukan pelimpahan wewenang dalam organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, dengan alasan sebagai berikut :

1. Perasaan yang tidak aman.
2. Pimpinan takut kehilangan kekuasaan bila bawahan terlalu baik melaksanakan tugas.
3. Ketidakmampuan pimpinan.
4. Ketidakpercayaan kepada bawahan.

Menurut Siagian, (2001 : 43), ada beberapa sikap pribadi yang harus dimiliki seorang pimpinan dalam pendelegasian wewenang adalah sebagai berikut:

1. Sikap pribadi terhadap pendelegasian.  
Penerapan yang paling utama adalah sikap pribadi tertentu terhadap bawahan yang memberikan wewenang melaksanakan tugasnya sungguh-sungguh. Artinya mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh kerelaan tanpa adanya rasa terpaksa.
2. Kesiediaan pimpinan untuk melepaskan wewenangnya kepada bawahan.  
Dengan begitu, dapat mengurangi waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menangani berbagai keputusan yang erat kaitannya dengan kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau instansi.
3. Kesiediaan pimpinan untuk memaafkan bawahan.  
Memaafkan kesalahan para bawahan bukanlah bermaksud membiarkan kesalahan itu dilakukan terus-menerus sehingga akan membahayakan organisasi atau instansi, akan tetapi memaafkan dalam arti memaklumi mengapa kesalahan itu sampai terjadi dan pada dasarnya setiap manusia tidak pernah dapat menghindari kesalahan.
4. Kesadaran pimpinan untuk mempercayai bawahan.  
Bahwa suatu pendelegasian dapat dilakukan secara efektif, jika antara keduanya (atasan dan bawahan) telah tersirat sikap saling dapat mempercayai. Oleh karena itu, mau tidak mau para pimpinan tidak mempunyai pilihan lain, kecuali harus dapat mempercayai para bawahannya dalam mendelegasikan wewenangnya.
5. Kesiediaan pimpinan untuk mengadakan pengawasan secara luas.  
Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab tersebut bersamaan dengan pengawasan kepada seluruh struktur organisasi. Pengawasan tersebut merupakan penyokong dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa pimpinan instansi tidak hanya mendelegasikan pertanggung jawaban melainkan juga tetap bertanggung jawab akan pelaksanaan tugas dengan sebaik-baiknya. Di samping itu, proses delegasi dan sikap-sikap pribadi dari pimpinan sangat penting sekali peranannya sebagai upaya untuk mengatasi kekeliruan serta kesalahpahaman.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo dalam Khaerul Umam (2012 : 199), “mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat

keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai”.

Sedangkan menurut Atmo Sudirjo (2012 : 199), menjelaskan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan”.

Bennis (2000 : 144) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu itu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, prestasi kerja merupakan perbuatan atau proses yang dapat dinilai oleh orang lain.

Dari definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat ditekankan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

### **Dimensi Prestasi Kerja**

Sentono (2002 : 150) menyebutkan mengenai dimensi prestasi kerja. Menurutnya, prestasi kerja meliputi hasil keterampilan, pengetahuan dan sikap dari manusia.

Sedangkan dimensi prestasi kerja menurut Swastha, (2002 : 10), adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Hal ini berarti bahwa dimensi prestasi kerja terdiri dari tiga komponen yaitu : kualitas, kuantitas dan efektivitas. Dimana antara ketiga komponen ini tidak dapat dipisah antara yang satu dengan yang lainnya. Untuk itulah, maka prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan efektivitas.

Menurut Edwin B Flippo (2005 : 8), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebut “*level of performance*”. Dengan demikian, dimensi prestasi kerja menurut Vroom adalah penilaian atau pemberian penghargaan (*reward*).

Prestasi kerja pegawai tidak timbul dengan sendirinya, di samping dengan adanya kemampuan dan usaha dari dalam diri pegawai, prestasi pegawai juga dipengaruhi faktor lain yang ada disekitar mereka salah satunya adalah suasana kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Mar’at (2003 : 123) bahwa suasana kerja yang jelek akan mengakibatkan produksi menjadi rendah karena pegawai tidak mencurahkan perhatian penuh pada pekerjaannya.

Suasana kerja yang baik akan meningkatkan kerjasama di antara anggota organisasi. Dalam kerjasama maka ada dua manfaat sekaligus yang dapat diperoleh, yaitu manfaat bagi organisasi dan manfaat bagi individu. Bagi organisasi, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari operasi rutin organisasi/instansi. Manfaat yang dapat diperoleh tersebut di antaranya adalah meningkatnya prestasi kerja, memperbaiki pelayanan dan mutu barang (jasa), meningkatkan moral pegawai, dan mengurangi biaya-biaya operasional (Ruky, 2004 : 16).

Menurut Ruky, (1996 : 16) ciri-ciri dari kerjasama yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Clear Purpose*, visi, misi, sasaran atau tugas dari tim kerja telah ditentukan dan diterima oleh semua anggota organisasi.
2. *Informality*, suasana cenderung informal, menyenangkan dan santai tidak ada tanda-tanda kebosanan dan ketegangan.
3. *Participation*, ada banyak diskusi dan setiap orang didorong untuk terlibat.
4. *Listening*, para anggota organisasi menggunakan teknik mendengar, bertanya, menggunakan kalimat yang benar, dan menyimpulkan untuk mendapatkan ide.
5. *Civilized Disagreement*, ada perbedaan pendapat di antara anggota organisasi tetapi tetap terasa nyaman dengan kondisi tersebut dan tidak ada tanda-tanda untuk menghindar, mengabaikan ataupun menutup konflik.

6. *Concensus Decision*, untuk keputusan-keputusan penting, tujuan dari suatu kerjasama yang khusus bersifat substansial tetapi perlu adanya kesepakatan sepihak melalui diskusi terbuka dengan melibatkan ide semua orang.
7. *Open Communication*, anggota organisasi merasa bebas untuk mengekspresikan perasaan terhadap tugas juga kegiatan kelompok. Komunikasi bahkan berlangsung di luar pertemuan.
8. *Clear Roles and Work Assignments*, setiap anggota organisasi memiliki harapan yang jelas terhadap peran yang dilaksanakan. Pembagian tugas dibuat, diterima, dan dilaksanakan dengan jelas. Pekerjaan didistribusikan secara adil dan merata di antara anggota tim.
9. *Shared Leadership*, fungsi pola kepemimpinan bisa berpindah dari waktu ke waktu tergantung kepada kondisi, kebutuhan kelompok, dan keterampilan anggota organisasi.
10. *Style Divestity*, anggota organisasi memiliki wawasan yang luas mengenai kerjasama termasuk anggota-anggota yang menekankan pada perhatian terhadap tugas, sasaran, proses, dan fungsi tim.
11. *Self-assessment*, secara periodik anggota organisasi berhenti sesaat untuk mempelajari sejauh mana mereka berkiprah dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat efektivitas.

#### **METODELOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, Peneliti mengadakan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang telah ditentukan agar dapat melihat dan mengamati secara langsung masalah-masalah yang diteliti. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2005 : 1) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Pembagian Kerja dan Wewenang Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau pegawai dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja, sesuai dengan pekerjaan, Pembagian kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai
3. Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Bapak Drs. H. M. Sunarto, M.Si selaku Camat pada Kantor Kecamatan Plaju kota Palembang menyatakan “pembagian kerja pada pegawai telah dilaksanakan sesuai latar belakang pendidikan dan kemampuan serta wewenang pegawai masing-masing hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan dan penilaian terhadap kinerja pegawai.” (wawancara 18 Agustus 2022)

Perihal ini dibenarkan oleh Ibu Listiani, S.Sos., M.Si selaku Kasi Pemerintahan menyatakan bahwa :

“...Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara baik untuk mengatur tindakan pegawai, dimana setiap pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya serta latar belakang pendidikan masing-masing dengan tujuan untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara rutin. (wawancara 18 Agustus 2022 )

Sedangkan menurut Sonia selaku staf administrasi menyatakan bahwa “pada Kantor Camat Kecamatan Plaju masalah pembagian kerja sudah dilaksanakan sesuai dengan skill dan latar belakang pendidikan masing-masing, misalnya staf pada bidang pemerintahan memang pegawai yang latar belakang pendidikannya adalah ilmu pemerintahan sehingga kemampuan pegawai dalam bekerja memang sesuai dengan bidangnya”.(Wawancara 18 Agustus 2022 )

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa dengan adanya pembagian kerja menjadikan orang bertambah keterampilan dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja memang sangat berperan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai pada bidangnya masing-masing.

### **Hubungan Pembagian Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Seorang pimpinan atau seorang pimpinan Instansi sebagai manusia mempunyai waktu, kemampuan dan perhatian yang sangat terbatas maka tidaklah mungkin seorang pimpinan itu dapat melaksanakan tugasnya sendiri, sungguhpun pimpinan itu harus bertanggung jawab akan pelaksanaan tugasnya dengan sebaik mungkin, maka seorang pimpinan perlu membagi pekerjaan dengan mendelegasikan sebagian tugas kepada bawahannya sehingga dalam pencapaian Prestasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi / instansi, dapat dinilai kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut indikator-indikator wewenang yaitu :

1. Wewenang untuk mengambil tindakan perbaikan
2. Tingkat pengendalian pekerjaan
3. Tingkat tanggung jawab

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Drs. H. M. Sunarto, M.Si selaku camat pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang menyatakan “ pendelegasian wewenang telah kami laksanakan pada pegawai-pegawai yang ditunjuk, namun untuk tugas tertentu saja yang mana tingkat pengendalian pekerjaannya tidak terlalu rumit dan tanggung jawabnya tidak terlalu besar.” (wawancara 18 Agustus 2022)

Kenyataan tersebut dibenarkan oleh oleh Ibu Listiani, S.Sos., M.Si selaku Kasi Pemerintahan menyatakan bahwa:

“Camat sebagai pimpinan tertinggi telah membagi wewenang dan pengendalian pekerjaan pada para pegawainya karena mobilitas seorang camat sangat tinggi, sebagai contohnya dalam menandatangani beberapa surat atau menghadiri acara-acara tertentu di delegasikan kepada sekretaris camat namun jika sekretaris tidak ada maka dilimpahkan kepada para kepala seksi untuk melaksanakannya” (wawancara 18 Agustus 2022)

Sedangkan menurut pendapat Agung selaku staf pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang menyatakan bahwa:

“pembagian wewenang memang sudah dilaksanakan secara baik, tetapi kadang-kadang terdapat kendala jika camat beserta sekretaris dan para kepala seksi tidak berada di tempat maka pegawai tidak dapat melakukan wewenang tersebut apalagi jika pekerjaan tersebut

bersifat krusial seperti penandatanganan surat yang sifatnya penting atau kendala yang lain adalah secara insidental wewenang tersebut dilimpahkan kepada pegawai untuk urusan tertentu yang tidak dipahami oleh pegawai tersebut” (wawancara 18 Agustus 2022)

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan instansi yang mendelegasikan pertanggung jawaban sepenuhnya melainkan tetap bertanggung jawab akan pelaksanaan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Serta proses delegasi dan sikap-sikap pribadi dari pimpinan sangat penting sekali dan merupakan upaya untuk mengatasi kekeliruan serta kesalahpahaman.

### **Hubungan Wewenang Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Pembagian wewenang kerja pegawai perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian wewenang kerja pegawai harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, di samping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan sehingga dapat dicapai kinerja yang baik. mengenai dimensi prestasi kerja meliputi hasil keterampilan, pengetahuan dan sikap dari manusia. Berikut beberapa indikator prestasi kerja yaitu :

1. Kemampuan menyelesaikan tugas
2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
3. Kualitas pekerjaan

Menurut Bapak Drs. H. M. Sunarto, M.Si selaku Camat pada Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang menyatakan “para pegawai kantor camat Sako pada umumnya memiliki kredibilitas yang baik dan mempunyai komitmen waktu serta kualitas kerja yang baik, hal ini terlihat dari hasil kerja atau prestasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.” (wawancara 18 Agustus 2022)

Menurut Ibu Listiani, S.Sos., M.Si selaku Kasi Pemerintahan menyatakan bahwa “skill pegawai pada kantor camat Sako cukup baik dalam penyelesaian tugas yang dibebankan serta ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan mereka juga relatif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi.” (wawancara 18 Agustus 2022)

Perihal tersebut perjelas oleh Sonia dan dua orang pegawai selaku staf di Kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang yakni : “pada kantor camat Kecamatan Plaju pegawainya rata-rata memiliki skill yang baik sesuai dengan kemampuan dan pengalaman serta latar belakang pendidikannya, sehingga kemampuan dalam penyelesaian tugasnya baik dari segi ketepatan waktu penyelesaian sudah baik tetapi kadang kala muncul kendala seperti adanya pegawai baru mutasi sehingga perlu adanya adaptasi pada lingkungan kerja.” (wawancara 18 Agustus 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka, peneliti dapat menjelaskan bahwa pada kantor Camat Kecamatan Plaju Kota Palembang secara umum Kemampuan menyelesaikan tugas, Ketepatan waktu penyelesaian tugas, Kualitas pekerjaan secara umum telah terlaksana dengan baik walaupun masih terdapat kendala-kendala yang muncul secara insidental, tapi hal tersebut masih dapat di atasi secara internal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Pembagian kerja dan wewenang terhadap Pegawai pada kantor camat Kecamatan Plaju kota Palembang sudah terlaksana dengan baik sehingga, pencapaian prestasi kerja Pegawai dapat dicapai secara optimal namun masih perlu adanya perbaikan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

2. Peran Pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai sudah optimal sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan namun masih terdapat kendala yaitu pembagian kerja masih bersifat umum sehingga rentan terjadi kesalahpahaman pegawai dalam bekerja serta Pembagian wewenang pegawai terhadap pekerjaannya saja tidak cukup, tetapi harus diiringi dengan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang tinggi dari pimpinan sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak merasa khawatir dan target kerja dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Atmosudirjo. 1999. *Pengembangan Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Bennis, Warren & Nanus, Burt. 2000. *Kepemimpinan: Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Diterjemahkan oleh Victor Purba. Cet.Ke-2. Jakarta: Erlangga.
- Edwin B. Flippo. 2004. *Personal Manajemen*, Mc, Graww Hill Book Co Edition, Tokyo : Graww Hill Book Co.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Khaerul Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Setia.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mar'at, 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cet. Ke-2. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Margerison, Charles & McCann, Dick. 2004. *Manajemen Regu*. Diterjemahkan oleh A. Hasymi Ali. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Sentono, S. Prawiro. 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia: Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*. Yogyakarta : BPPE.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cet.Ke-2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty.