**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional organisasi instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia (SDM). Untuk itu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil dan profesional dalam menghadapi permasalahan yang timbul guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi terdapat pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah instansi yang ditentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai target kerja kantor/instansi.

Suatu organisasi yang mempunyai banyak pegawai diperlukan suatu sistem yang jelas untuk mengatur aktivitas yang dijalankan agar pekerjaan di dalam kantor lebih terorganisir dengan baik dimana sistem merupakan tata kerja yang saling berkaitan dan bekerja sama membentuk suatu aktivitas atau mencapai suatu tujuan tertentu, dan dengan sistem yang baik maka akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pekerjaan dalam kantor tersebut tentu melibatkan seluruh pegawai yang ada, baik pimpinan maupun bawahan tentunya saling bekerja sama karena pimpinan tidak dapat menjalankan keseluruhan aktivitas dalam kantor tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, digunakan berbagai cara agar tercapai tujuan yang diharapkan salah satunya adalah dengan melakukan pendelegasian wewenang.

Berkaitan dengan pendelegasian wewenang Menurut Hasibuan (2001:72) mengemukakan “Pendelagasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* kepada *delegate* untuk dikerjakannya atas nama *delegator*”. Dengan adanya pendelegasian wewenang dapat mendorong dan mengembangkan bawahan yang menerima pelimpahan wewenang sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu Menurut Simanjuntak dalamWidodo (2014:131) mengemukakan “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Pegawai memiliki tugas-tugas yang harus dilakukan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Atasan maupun bawahan telah memiliki tugasnya masing-masing. Tugas adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Seorang atasan dengan berbagai tugas yang dimilikinya tentu tidak dapat menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Sehingga perlu dilakukan pendelegasian atau penyerahan tugas kepada bawahan yang sebaiknya disertai dengan pendelegasian wewenang.

Dengan adanya pendelegasian wewenang yang baik maka diharapkan mampu membantu pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga dapat membantu organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Pendelegasian juga dilakukan agar atasan dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen. Pendelegasian wewenang bisa dilakukan oleh organisasi atau instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja, seperti halnya pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.

Balai Wilayah Sungai Sulawesi I adalah struktur Tipe B merupakan salah satu unit kerja yang potensial pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Departemen Pekerjaan Umum, dalam mendukung pembangunan sektor unggulan (*core competencies*). Sebagai kantor pemerintah maka tak jarang pimpinan kantor melaksanakan DIKLAT dan TL (Tugas Luar), selain itu ada beberapa urusan diluar kantor yang membuat pimpinan tidak berada dalam kantor. Mengingat hal tersebut pimpinan mengharapkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal meskipun pimpinan tak berada dikantor, untuk itu perlu dilakukan pendelegasian wewenang dalam pekerjaannya agar bawahan dapat bekerja dengan tenang, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan bekerja tanpa menunggu keputusan atasan.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa Kepala Urusan di bagian BMN (Barang Milik Negara) pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I masih belum mendelegasiakan wewenang kepada pegawai dengan baik, hal ini dapat dilihat dari : pimpinan melimpahkan wewenang kepada pegawai yang tidak memiliki keahlian dibidang tersebut, dan juga kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinan, serta beban tugas yang diberikan hanya terpusat pada satu pegawi saja. Hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang ada pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I, dimana sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas seperti : kesalahan dalam membuat dokumen SPT (Surat Perintah Tugas), dan juga kesalahan dalam menginput data ke dalam aplikasi SIMAK (Sistem Informasi Manajemen Akuntansi). Serta jumlah pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih ada pegawai yang sering datang terlambat, masih ada pegawai yang membuang-buang waktu dengan duduk di kantin, dan juga kerja sama antar pegawai kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Dari pengamatan selama penulis melakukan praktek magang pada kantor kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I penulis menemukan beberapa masalah dan fakta yang ada di kantor tersebut adalah:

1. Beban tugas tidak merata disetiap pegawai.

1. Bidang tugas dan pekerjaan sering terpusat pada satu orang
2. Pimpinan melimpahkan wewenang kepada pegawai yang tidak memiliki keahlian di bidang tersebut.
3. Kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinan.
4. Sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas.
5. Jumlah pekerjaan tidak selesai tapat pada waktu yang sudah ditetapkan.
6. Masih ada pegawai yang datang terlambat.
7. Kerjasama antar pegawai kurang baik dalam menyelesaiakn pekerjaan.

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pendelegasian Wewenang pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I ?

2. Bagaimanakah Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I ?

3. Apakah Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I ?

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui Pendelegasian Wewenang pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I
3. Untuk mengetahui pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I

**1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.
2. Bagi instansi pemerintah, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.
3. Bagi Institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.