

ANALISIS TUGAS POKOK DAN FUNGSI DALAM MENINGKATKAN KOORDINASI KERJA DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BINJAI

SKRIPSI

OLEH

J A S W O N O

NPM : 09 851 0068

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : ANALISIS TUPOKSI DALAM MENINGKATKAN KOORDINASI KERJA DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BINJAI

Nama Mahasiswa : JASWONO

NPM : 09 851 0068

Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN



PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

[Signature]
Drs. Usman Tarigan, MS

[Signature]
Drs. M. Aswin Hasibuan, MAP



[Signature]
Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, MAP

ABSTRAK

ANALISIS TUPOKSI DALAM MENINGKATKAN KOORDINASI KERJA DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BINJAI

OLEH

JASWONO

NPM : 09 851 0068

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

Dalam pelaksanaan koordinasi kerja yang berlangsung di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai ditemukan keadaan bahwa pelaksanaan koordinasi kerja hanya dilaksanakan kepada pegawai-pegawai tertentu saja, yang menurut pimpinan adalah pegawai yang memiliki kredibilitas kerja yang tinggi (rajin). Sehingga akibat dari adanya penilaian tersebut pelaksanaan koordinasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai belum efektif dijalankan, dan juga berakibat kepada pembagian tugas yang tidak merata. Berdasarkan keadaan di atas dan juga arti penting dari koordinasi kerja tersebut maka penulis merasa tertarik mengangkat masalah ini ke dalam suatu penelitian ilmiah.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana peranan tupoksi di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai masih belum maksimal dilakukan sehingga koordinasi kerja belum memuaskan”.

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bidang kegiatan yang dikelola oleh Satuan Polisi Pamong Praja Binjai adalah pengelolaan pendapatan daerah Kota Binjai. Pendelegasian tugas, wewenang dan tanggung jawab dilakukan secara vertikal yaitu dari pimpinan tertinggi dan berangsur-angsur ke pejabat yang lebih rendah dan akhirnya pada pegawai tingkat bawah. Pendelegasian tugas dan wewenang yang sedemikian akan dapat memastikan luas dan lingkup pekerjaan seorang pegawai. Struktur organisasi dari Satuan Polisi Pamong Praja Binjai sudah cukup sesuai dalam memfasilitasi peningkatan efektivitas kerja pegawai. Karena dalam hal ini pegawai mengetahui ruang lingkup pekerjaannya secara jelas, perintah yang jelas serta pelaporan pekerjaan yang jelas pula. Pegawai juga dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui struktur organisasi yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai karena pegawai dapat menunjukkan pengembangannya secara jelas kepada atasannya. Penelitian ini juga menyarankan hendaknya struktur organisasi-garis dan staf yang selama ini dipakai oleh Satuan Polisi Pamong Praja Binjai tetap dipertahankan, karena dalam bentuk struktur organisasi ini pimpinan sebagai lembaga yang tertinggi dalam struktur organisasi ini dibantu oleh staf sangat mendukung aktivitas Satuan Polisi Pamong Praja Binjai. Kapasitas staf disini adalah staf ahli sehingga keputusan yang diambil pimpinan akan dapat benar-benar merupakan buah pikiran profesional seorang pimpinan di dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: Tupoksi, Koordinasi, Satuan Polisi Pamong Praja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada kesempatan yang pertama ini penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmad-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah “Analisis Tupoksi Dalam Meningkatkan Koordinasi Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai”.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah penulis buat sibuk maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Drs. H. Irwan Nasution, S.Pd, MAP, Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area .
- Bapak Drs. Usman Tarigan, MS, selaku Dosen Pembimbing I Penulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- Bapak Drs. M. Aswin Hsb, MAP, selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
- Bapak Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai beserta staf dimana penulis melakukan penelitian.
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda bagi keduanya bakti dan doa penulis.

Demikianlah dahulu penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, April 2013

Penulis

Jaswono
NPM : 09 851 0068

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
E. Kerangka Pemikiran	5
F. Hipotesis	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Organisasi dan Prinsip Organisasi	9
B. Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi	15
C. Unsur-Unsur Dalam Struktur Organisasi	19
D. Koordinasi Kerja	20
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Populasi dan Sampel	24
B. Metode Pengumpulan Data	24
C. Variabel dan Definisi Operasional	25
D. Teknik Analisis Data	28

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

iv

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

BAB IV. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	29
A. Sejarah Kota Binjai	29
B. Sejarah Ringkas Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.....	31
C. Kedudukan Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.....	36
D. Susunan Organisasi dan Uraian Tugas	38
E. Pendelegasian Tugas dan Wewenang.....	46
F. Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja....	53
G. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi.....	55
BAB V. ANALISIS DAN EVALUASI.....	57
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN LAMPIRAN

A. Pengambilan Data dari Kampus Universitas Medan Area

B. Surat Keterangan Balasan Pengambilan Data dari Kantor SATPOL PP

Kota Binjai

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi sangat tergantung kepada ada tidaknya kerja sama antara atasan dan bawahan. Artinya keberhasilan pimpinan dalam membawa/memimpin organisasi kepada tujuan yang diinginkan sangat bergantung pula kepada bawahannya. Jadi seorang pimpinan dalam organisasi apapun, baik swasta maupun organisasi pemerintah tidak akan mungkin berhasil tanpa bantuan bawahan.

Semakin besar suatu organisasi maka masalah-masalah yang dihadapi akan semakin banyak dan kompleks pula. Untuk itu maka pimpinan memerlukan bantuan orang lain dalam menangani sebagian dari tugas-tugasnya yang banyak dan kompleks tersebut. Kebutuhan akan bantuan orang lain ini menimbulkan suatu kebijaksanaan yang harus diambil oleh pimpinan organisasi tersebut. Kebijakan ini menyangkut masalah koordinasi kerja dari pimpinan kepada bawahan demi kelancaran tugas yang dijalankan. Bila pimpinan organisasi mengabaikan masalah koordinasi kerja maka tugas pimpinan akan menjadi berat sehingga dapat mengakibatkan penimbunan tugas yang tidak terpikul. Hal ini berarti tugas-tugas yang dianggap begitu penting tidak dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya karena semua pekerjaan diurus oleh pimpinan.

Dalam prakteknya kita sering menemukan adanya keengganan dalam hal pelaksanaan koordinasi ini, karena terdapatnya rasa kesanggupan yang tinggi dari pimpinan untuk melaksanakan semua tugasnya sehingga merasa rugi untuk mengikutkan bawahan atau memang tidak mengerti manfaat dari koordinasi kerja tersebut.

Seorang pimpinan harus menyadari bahwa terdapat keterbatasan yang dimiliki oleh manusia baik keterbatasan pengetahuan maupun kemampuan yang mengharuskan pimpinan tersebut untuk berhubungan dengan orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Di samping pemimpin harus sadar akan keterbatasan tersebut, maka bawahan juga harus siap dan yakin dalam menerima dan menjalankan koordinasi kerja yang dilakukan oleh pemimpinnya.

Demikian juga halnya dengan Satuan Polisi Pamong Praja Binjai, dalam hal mencapai tujuannya tidak mengenyampingkan pentingnya peranan dari koordinasi kerja. Satuan Polisi Pamong Praja Binjai yang banyak berhubungan dengan pemerintah dan juga masyarakat khususnya dalam masalah pendapatan dan beberapa bentuk pelayanan kepada masyarakat.

Organisasi kerja yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Binjai merupakan suatu hal yang tepat bila melihat lebih jauh arti dari organisasi kerja itu sendiri, yakni:

"proses dimana para manajer mengalokasikan tatanan kerja ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya". (Handoko, 2001:224).

Dengan demikian koordinasi adalah sangat diperlukan mengingat kemampuan seseorang itu mempunyai batas-batas tertentu, sehingga bila seseorang pimpinan terlalu banyak memikul tugas-tugas, kemungkinan ada tugas tersebut yang terlambat dan terbengkalai yang tentunya menjadi suatu hambatan terhadap penyelenggaraan kerja yang sedang dilaksanakan. Jadi melalui koordinasi kerja maka program yang direncanakan diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara efektif.

Dalam pelaksanaan koordinasi kerja yang berlangsung di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai ditemukan keadaan bahwa pelaksanaan koordinasi kerja hanya dilaksanakan kepada pegawai-pegawai tertentu saja, yang menurut pimpinan adalah pegawai yang memiliki kredibilitas kerja yang tinggi (rajin). Sehingga akibat dari adanya penilaian tersebut pelaksanaan koordinasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai belum efektif dijalankan, dan juga berakibat kepada pembagian tugas yang tidak merata.

Berdasarkan keadaan di atas dan juga arti penting dari koordinasi kerja tersebut maka penulis merasa tertarik mengangkat masalah ini ke dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul: *Analisis Tupoksi Dalam Meningkatkan Koordinasi Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai*.

B. Perumusan Masalah

Menurut Hatta (2009:43):

Masalah adalah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati

tentang kedudukannya, kita tidak puas hanya dengan melihat saja, melainkan kita ingin mengetahui lebih dalam.

Berdasarkan pendapat di atas maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana peranan tupoksi di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai masih belum maksimal dilakukan sehingga koordinasi kerja belum memuaskan”.

C. Pembatasan Masalah

Masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Suhardi (2003:1), adalah :

“Suatu persoalan atau problem yang sukar diselesaikan dan terdiri dari suatu soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebagian lagi belum diketahui atau belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana yang menuntut supaya cepat diselesaikan”.

Jadi masalah tersebut merupakan suatu yang harus dipecahkan apabila menginginkan suatu yang diharapkan atau ingin dicapai agar dapat terwujud. Hal lain dapat disimpulkan bahwa masalah itu merupakan suatu kumpulan persoalan – persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai pengalaman lebih banyak dari orang yang mempunyai masalah, sehingga pemecahannya dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan yang telah diuraikan terdahulu maka perlu pula dilakukan pembatasan masalah agar tidak timbul penafsiran yang berbeda tentang batasan dari rumusan masalah yang diajukan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Adapun pembatasan masalah tersebut :

1. Bagaimana sebenarnya peranan struktur organisasi dalam meningkatkan koordinasi kerja ?
2. Ruang lingkup penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Binjai tahun kegiatan 2012 sampai dengan tahun 2013.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana sebenarnya peranan struktur organisasi dalam meningkatkan koordinasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai.
2. Mencoba mencari kepastian dan kebenaran masalah tersebut diatas dan sekaligus mencari jalan untuk pemecahannya berdasarkan pengetahuan ilmiah, sehingga dapat diterapkan secara sederhana mungkin.

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sumbangan pemikiran kepada Satuan Polisi Pamong Praja Binjai dalam hal pelaksanaan koordinasi kerja.
2. Guna memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Pemerintahan Fisipol Universitas Medan Area. -

E. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran dalam penulisan skripsi ini

didasarkan kepada analisis struktur organisasi dalam meningkatkan koordinasi kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Struktur organisasi merupakan suatu cara dalam mengadakan pembagian tugas dalam organisasi antara pimpinan dan bawahan. Sedangkan koordinasi kerja merupakan pelimpahan kerja kepada bawahan yang berarti bahwa para bawahan yang dilimpahi kerja sudah mendapat kepercayaan dari atasan.

Selanjutnya Nitisemito (2002:238) mengatakan bahwa: “koordinasi kerja adalah penyerahan tugas-tugas manajer yang kurang penting kepada bawahannya yang dipercaya dan disertai pula wewenang dan tanggung-jawab”.

Jadi wewenang itu atau hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan. (Nitisemito, 2002:238).

Kemudian Stoner (2006:376) dalam bukunya yang diedit oleh Gunawan Hutauruk MBA mengatakan bahwa: “struktur organisasi adalah memberikan otoritas/kekuasaan formal dan tanggung-jawab untuk melaksanakan kegiatan tertentu kepada orang lain”.

Selanjutnya Stoner (2006:376) menambahkan bahwa: “Pelimpahan otoritas oleh atasan kepada bawahan jelas perlu agar organisasi dapat berfungsi secara efisien dan efektif, karena tak ada atasan yang dapat sendirian mengawasi tiap tugas organisasi”.

Koordinasi kerja dilakukan pada setiap proses pengorganisasian maka setiap kedudukan yang ada dalam organisasi mempunyai atau sebaiknya mempunyai tugas khusus untuk dipertanggung-jawabkan tentang pelaksanaannya. Agar setiap kedudukan yang ada, masing-masing orang dalam organisasi dapat melaksanakan

tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif maka ia harus dilimpahi wewenang untuk melakukan hal itu.

Sebagai contoh, seorang manajer penjualan bertanggung-jawab atas prestasi tertentu dalam departemen penjualannya. Tetapi kalau ia sendiri tidak mempunyai otoritas formal atau wewenang untuk menentukan daerah penjualan, memberi imbalan kepada tenaga penjual yang efektif dan memecat yang jelek maka ia tidak akan bisa memenuhi kewajibannya. Jadi dengan pelimpahan wewenang anggota organisasi diberi kekuasaan yang dibutuhkannya. Melalui pelimpahan wewenang maka pimpinan dapat melakukan tugas-tugas yang lebih penting dan tugas lain telah diselesaikan para bawahannya.

Tentang efektivitas yang merupakan salah satu kunci keberhasilannya dipengaruhi oleh koordinasi kerja adalah merupakan suatu hasil yang diinginkan setelah melaksanakan sesuatu tugas.

Tentang hal ini Davis (2005:325) dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Bob Widyahartono mengatakan :

Efektivitas adalah suatu kondisi hasil yang diharapkan sesuatu organisasi yang dapat dicapai melalui pelaksanaan tugas yang tepat, sedangkan pelaksanaan yang tepat ini didasarkan kepada kejelasan tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya. Dengan demikian melalui pelimpahan wewenang yang tepat maka efektivitas akan dapat dicapai.

Menurut Latief (2001:27), efektivitas adalah Bekerja dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kerja yang dikehendaki.

Efektivitas memberi bukti bahwa pekerjaan telah mencapai tujuan yang dikehendaki melalui pelaksanaan kerja dengan sebaik-baiknya atau seefisiennya.

Pencapaian hasil tidak selamanya dapat dikatakan produktif apabila unsur-unsur efisiensi tidak terdapat di dalamnya. Artinya bila pencapaian tujuan dilakukan dengan pemborosan sumber-sumber produksi ini berarti tujuan yang dicapai tidaklah produktif.

Dengan demikian proses kerjasama yang dilakukan oleh para anggota organisasi dari semua kedudukan yang bekerja didasarkan otoritas masing-masing yang dimiliki melalui pelaksanaan koordinasi kerja dari pimpinan tingkat atas masing-masing adalah kondisi yang akan menciptakan efektivitas yang diinginkan.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan.

Kartono (2000:70) mengatakan tentang hipotesis itu adalah Hipotesis masih berisikan jawaban bersifat sementara dari suatu kegiatan penelitian, kebenarannya harus diutarakan dari suatu kegiatan melalui riset dan hipotesis itu akan diterima jika faktanya benar.

Menurut Surakhmad (2000:5), Hipotesis adalah suatu jawaban, dugaan yang dianggap besar kemungkinan untuk menjadi jawaban yang benar.

Adapun hipotesis yang diberikan atas permasalahan yang diajukan adalah :

Jika koordinasi kerja dilakukan berdasarkan tupoksi dilaksanakan dengan baik maka efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai akan berjalan dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Organisasi dan Prinsip Organisasi

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya mendukung dalam proses pencapaian tujuan. Dua aspek utama proses penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Kedua aspek ini merupakan dasar proses pengorganisasian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

Struktur organisasi yang akan dibentuk tentunya struktur organisasi yang efektif. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan peranannya dengan tertib, struktur organisasi efisien berarti dalam menjalankan peranannya masing-masing satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Agar dapat diperoleh struktur organisasi yang sehat dan efisien, pada waktu membentuk organisasi harus memperhatikan berbagai azas organisasi.

Azas-azas organisasi berperan dua macam yaitu pertama sebagai pedoman untuk membentuk struktur organisasi yang sehat dan efisien, dan peranan kedua sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan proses organisasi agar dapat berjalan lancar.

Struktur organisasi adalah kerangka antar hubungan satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh. (Sutarto, 2009:37).

Pengertian struktur organisasi menurut Stoner (2005:295):

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan-hubungan antar komponen bagian-bagian dan posisi-posisi dalam suatu perusahaan. Suatu struktur organisasi merinci pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana berbagai tingkatan aktivitas berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu ia juga menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja. Ia juga menunjukkan hirarki organisasi dan struktur organisasi, dan struktur wewenang, serta memperlihatkan hubungan pelaporannya. Struktur organisasi memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta mengkoordinasikan hubungannya dengan lingkungan.

Selanjutnya menurut Handoko (2002:169) Struktur organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola, yang mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.

Berbicara tentang struktur organisasi tidak akan terlepas dari organisasi itu sendiri, karena keterikatannya itu maka disini juga diuraikan pengertian tentang organisasi.

Organisasi adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung-jawab. Untuk tercapainya tujuan bersama maka setiap orang dalam organisasi harus jelas tugas, wewenang dan tanggung - jawab serta pertanggung-

jawaban, hubungan dan tata kerjanya.

Organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Sutarto, 2003:36)

Selanjutnya menurut Siagian (2000:20),

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antar dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkhi dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut karyawan.

Dari beberapa definisi serta pengertian yang dikemukakan beberapa ahli di atas secara umum dan elementer dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dasar daripada organisasi adalah :

1. Sebagai wadah atau tempat kerja sama
2. Proses kerja sama sedikitnya antara dua orang atau lebih
3. Adanya pengaturan hubungan
4. Ada tujuan yang hendak dicapai.

Prinsip Organisasi

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, perlu diperhatikan atau dipedomani beberapa azas atau prinsip-prinsip organisasi sebagai berikut :

1. Perumusan tujuan
2. Pembagian tugas
3. Pendelegasian kekuasaan
4. Rentangan kekuasaan
5. Kesatuan perintah dan tanggung-jawab
6. Tingkat-Tingkat pengawasan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/8/23

7. Koordinasi. (Manullang, 2002:87).

ad. 1. Perumusan Tujuan

Bila kita melakukan sesuatu aktivitas, maka pertama harus jelas apa yang menjadi tujuan aktivitas tersebut. Demikian pula bila mengorganisasi atau membuat suatu skema organisasi atau membentuk badan, maka pertama harus dirumuskan dengan jelas apa yang menjadi tujuannya dan harus diterima dan diyakini oleh setiap pejabat dalam organisasi sampai kepada pejabat yang berkedudukan paling rendah. Dengan kata lain penyusunan organisasi tersebut dapat berjalan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

ad. 2. Pembagian tugas

Di dalam sebuah organisasi, pembagian tugas pekerjaan adalah keharusan mutlak, tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih amat besar. Dengan pembagian tugas, pekerjaan, ditetapkan sekaligus susunan organisasi, tugas dan fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi. Dengan adanya pembagian tugas yang baik, maka bagian akan dapat mengetahui secara jelas tugas dan tanggung-jawab masing-masing di dalam organisasi tersebut sehingga kemungkinan tumpang tindih dalam pekerjaan tidak akan terjadi.

ad. 3. Delegasi kekuasaan

Salah satu prinsip pokok dalam setiap organisasi adalah delegasi kekuasaan (pelimpahan wewenang). Delegasi kekuasaan merupakan keahlian pimpinan untuk melimpahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat bawahannya, sebab dengan delegasi kekuasaan seorang pemimpin dapat melipat gandakan waktu, perhatian dan pengetahuannya yang terbatas. Bahkan dapat dikatakan delegasi kekuasaan merupakan salah satu jalan utama bagi setiap pemimpin untuk percaya akan diri sendiri. Untuk itu di dalam penyusunan organisasi maka prinsip ini perlu dikemukakan.

ad. 4. Rentangan kekuasaan

Dengan rentangan kekuasaan dimaksudkan berapa jumlah orang setepatnya menjadi bawahannya seorang pemimpin, sehingga pemimpin itu dapat memimpin, membimbing dan mengawasi dengan secara berhasil guna dan berdaya guna.

Dalam pengambilan keputusan seorang manajer harus mengidentikkan pekerjaan masalah sesungguhnya. Ia harus mengambil keputusan-keputusan terakhir dalam soal-soal yang berhubungan dengan seluruh kesatuannya.

ad. 5. Kesatuan perintah dan tanggung jawab

Menurut prinsip ini, maka seorang bawahan hanya mempunyai seorang atasan dari siapa menerima perintah dan kepada siapa ia memberi pertanggung jawaban akan pelaksanaan tugasnya. Salah satu motto yang terkenal dari prinsip ini adalah “ No man can serve two bosses “ atau tidak seorangpun dapat melayani dua atasan sekaligus.

Dengan kata lain tidak seorangpun anggota organisasi harus memberikan laporan kepada lebih dari seorang atasan. Oleh karenanya garis-garis saluran perintah dan tanggung-jawab harus dengan jelas menunjukkan dari siapa seorang pejabat menerima perintah dan kepada siapa dia bertanggung-jawab.

ad. 6. Tingkatan-tingkatan pengawasan

Menurut prinsip ini, tingkat pengawasan atau tingkat pemimpin hendaknya diusahakan sedikit mungkin harus diusahakan sesederhana mungkin mengenai organisasi, selain memudahkan komunikasi pula agar ada motivasi bagi setiap orang di dalam struktur organisasi. Seorang manajer harus mengawasi jumlah maksimum orang yang dapat dipimpinnya secara efektif.

ad. 7. Koordinasi

Prinsip yang tidak kalah pentingnya dalam organisasi adalah prinsip koordinasi. Adanya pembagian tugas pekerjaan dan bagian – bagian serta unit-unit terkecil di dalam suatu organisasi, cenderung timbulnya kekuatan memisahkan diri dari organisasi sebagai keseluruhan.

Oleh karena itu untuk mencegah hal yang demikian haruslah ada usaha mengembalikan gerak yang memisahkan diri dengan usaha koordinasi, yaitu suatu usaha mengarahkan kegiatan unsur organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi sebagai keseluruhan. Usaha yang demikian inilah yang disebut prinsip koordinasi. Dengan

adanya prinsip ini kemungkinan tidak akan terjadi tumpang tindih pekerjaan antara

satu bagian dengan bagian yang lainnya.

Dari uraian-uraian di atas maka dapatlah dijelaskan tentang arti pentingnya organisasi dan struktur organisasi. Organisasi adalah bertujuan untuk mencapai tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. (Handoko, 2008:169)

Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat menghasilkan yang lebih baik daripada dilakukan secara perseorangan. Sebagai kerangka dari mekanisme kerja suatu organisasi dimana dapat terlihat dengan jelas hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, batas tugas, wewenang dan tanggung-jawab, hal-hal tersebut dapat tercapai dengan baik apabila perusahaan menerapkan struktur organisasi yang baik dan tepat sesuai dengan kondisi perusahaan.

B. Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi

Bentuk-bentuk organisasi didasarkan atas tujuan dari segi wewenang, tanggung-jawab dan hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan dapat dibedakan atas :

1. Sistem organisasi garis
2. Sistem organisasi fungsional.
3. Sistem organisasi garis dan staf. (Sarwoto, 2003:29).

ad. 1. Sistem organisasi garis

Sistem ini diciptakan oleh Henry Fayol dari Prancis dan zaman dahulu

dipergunakan pada organisasi militer, salah satu prinsip umumnya adalah kesatuan perintah (unity of command) dimana seorang menerima perintah dari seorang atasan.

Masing-masing pemimpin mempunyai bawahan sendiri yang memberikan pertanggung-jawaban langsung atas pekerjaannya. Tidak berhak seseorang pemimpin memerintahkan bawahan pimpinan lain dan pengawasan kepada bawahan tidak lebih seorang (one man one boss).

Kebaikan sistem organisasi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sistem ini sederhana, sesuai untuk perusahaan kecil
- 2) Mudah memelihara disiplin karena adanya unity of command
- 3) Cepat dalam pengambilan keputusan karena jumlah orang yang perlu diajak berkonsultasi masih sedikit
- 4) Masing-masing pekerja mempunyai pembatasan yang tegas terhadap pembagian kerja dan tanggung jawab.

Sedangkan keburukan sistem ini adalah :

- 1) Hanya perusahaan kecil yang dapat mempergunakan sistem organisasi garis ini. Jika perusahaan bertambah besar maka sistem ini tidak dapat bertahan lagi. Setiap pemimpin diperlukan pengetahuan yang luas untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan seksama ini dikarenakan pemimpin harus mempunyai pembantu khusus yang dapat membantu memecahkan persoalan dengan memberikan pendapat dan advise.
- 2) Kurangnya koordinasi antara karyawan yang setaraf karena mereka hanya bertanggung jawab kepada seorang atasan saja

- 3) Timbulnya birokrasi karena antara pelaksana dan pengambil keputusan ada beberapa pimpinan yang harus dilalui oleh perintah atau usul yang dikemukakan bawahan maupun atasan
- 4) Kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan spesialisasi sangat terbatas
- 5) Seluruh organisasi terlalu bergantung pada seseorang sehingga bila seseorang itu tidak mampu, maka kelanjutan hidup organisasi akan terancam.
- 6) Tidak ada diterangkannya keuntungan dari spesialisasi dan pembagian kerja penuh maka tidak dapat dinikmati hasilnya.
- 7) Pemimpin-pemimpin bagian atau mandor mempunyai tanggung-jawab sangat besar.

ad. b. Sistem Organisasi Fungsional

Pada umumnya yang dimaksud dengan organisasi fungsional adalah organisasi yang disusun berdasarkan sifat dan macam-macam fungsi yang perlu dijalankan.

Organisasi fungsional pada umumnya digunakan dalam perusahaan-perusahaan yang pembedaan tugasnya dapat digariskan secara tegas, umpamanya unit produksi, unit pemasaran, unit keuangan, dan lain-lain yang walaupun saling bersangkutan paut namun bidang kegiatannya jelas berbeda.

Kebaikan organisasi fungsional adalah sebagai berikut :

- 1) Pembedaan tugas jelas, sehingga kesimpang-siuran dapat dihindarkan
- 2) Spesialisasi para karyawan dapat dikembangkan dan digunakan semaksimal

mungkin

- 3) Solidaritas begitu juga moral dan disiplin di antara karyawan yang menjalankan fungsi yang sama pada umumnya tinggi
- 4) Koordinasi antara karyawan yang menjalankan fungsi yang sama biasanya mudah karena masing-masing sudah mempunyai pengertian yang mendalam mengenai bidangnya.
- 5) Koordinasi yang menyeluruh pada umumnya cukup pada tingkat eselon saja.

Keburukannya adalah :

- 1) Para karyawan terlalu menspesialisasikan diri pada bidang tertentu saja, sehingga sukar untuk mengadakan mutasi tugas atau mutasi tempat tanpa melalui pendidikan yang intensif terlebih dahulu.
- 2) Para karyawan terlalu mementingkan fungsinya saja sehingga koordinasi yang bersifat menyeluruh sukar dilaksanakan.
- 3) Memungkinkan timbulnya rasa golongan yang berlebihan yang sama sehingga dapat menimbulkan perkotakan-perkotakan ikatan karyawan yang sempit.

ad. c. Sistem organisasi garis dan staf

Di dalam sistem organisasi garis dan staf, dengan adanya garis kekuasaan (line Authority) menyebabkan timbulnya organisasi garis.

Organisasi garis dan staf ini timbul karena digunakannya staf authority condition.

Disini pengertian dari staf ialah orang yang diangkat untuk memberikan saran-saran dan bukan perintah.



Sistem organisasi garis dan staf ini diciptakan oleh Harrington Emerson. Kalangan pemerintah, militer dan badan-badan usaha pada saat sekarang ini banyak yang mempergunakannya. Banyak badan-badan usaha mempergunakan sistem ini adalah disebabkan bahwa kebaikan-kebaikan yang ada pada sistem organisasi garis dan sistem organisasi fungsional, prinsip “ unity of command “ dan prinsip “ spesialisasi “ tetap dipertahankan.

Dengan adanya seorang pemimpin yang bertanggung-jawab atas suatu unit aktivitas dimana para bawahannya memberikan pertanggung-jawaban kepadanya, ini berarti prinsip unity of command.

Adanya para spesialisasi yang terdiri dari anggota-anggota staf pembantu yang memberikan bantuan yang sepenuhnya pada pemimpin, maka tercapailah prinsip spesialisasi.

C. Unsur-Unsur Dalam Struktur Organisasi

Akan sangat bermanfaat untuk menganalisis struktur organisasi berdasarkan lima unsur berikut :

- a. Spesialisasi aktivitas
- b. Standarisasi aktivitas
- c. Koordinasi aktivitas
- d. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan.
- e. Ukuran unit kerja. (Stoner, 2003:298).

Spesialisasi aktivitas mengacu pada spesifikasi tugas-tugas perorangan dan kelompok kerja di seluruh organisasi (pembagian kerja) dan penyatuan tugas-tugas tersebut ke dalam unit kerja (pendepartemen).

Standarisasi aktivitas merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin kelayak-dugaan (predictability) aktivitas-aktivitasnya. Banyak dari prosedur ini ditetapkan dengan memformalkan aktivitas dan hubungan dalam organisasi.

Koordinasi aktivitas adalah prosedur yang mengintegrasikan fungsi-fungsi sub unit dalam organisasi. Menurut Henry Mintzberg, mekanisme standarisasi memudahkan pengkoordinasian aktivitas, khususnya dalam organisasi dengan pola-pola kerja yang tidak rumit. Akan tetapi, karena pekerjaan berkembang menjadi lebih rumit dan mengkoordinasikan aktivitas. Mekanisme baru harus dikembangkan untuk memadukan kerja dari unit-unit yang saling bergantung.

Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan mengacu pada lokasi kekuasaan (power). Dalam struktur organisasi yang didesentralisasi, keputusan diambil pada tingkat tinggi atau oleh para manajer puncak atau bahkan oleh seorang saja. Dalam struktur yang didesentralisasikan, kekuasaan pengambilan keputusan dibagi-bagi di antara orang-orang pada tingkat manajemen menengah dan bawah.

Ukuran unit kerja mengacu pada jumlah pegawai dalam suatu kelompok kerja.

D. Koordinasi Kerja

Semakin besar suatu organisasi maka masalah yang dihadapinya semakin banyak dan semakin kompleks pula, sehingga dengan demikian tugas-tugas pimpinan makin banyak dan makin kompleks pula. Akibatnya jika pimpinan menangani seluruh tugas-tugas yang menjadi bebannya sudah pasti hasilnya kurang efektif dan efisien.

Dalam keadaan yang demikian maka pimpinan memerlukan bantuan orang lain untuk dapat menangani sebagian dari tugas-tugasnya yang makin banyak dan makin kompleks tersebut. Tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya hendaknya tugas-tugas yang dirasa kurang begitu penting dan mempunyai kemungkinan untuk dapat dilaksanakan oleh bawahannya dengan baik. Dengan demikian berarti organisasi tersebut harus mulai memikirkan masalah koordinasi kerja.

Dalam kenyataannya banyak pimpinan yang enggan melaksanakan koordinasi kerja karena masalah biaya atau terlalu percaya pada diri sendiri.

Suatu koordinasi kerja sebenarnya ditujukan terutama agar efektivitas dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu sebenarnya koordinasi kerja meskipun menaikkan biaya, akan tetapi bila dilaksanakan dengan baik maka tambahan hasil yang dicapai jauh lebih besar dari pada tambahan biaya untuk melaksanakan koordinasi kerja. Hal ini berarti bahwa dengan adanya koordinasi kerja justru akan dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka untuk melaksanakan koordinasi kerja kita harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Kemampuan mengkategorikan antara tugas yang penting dan kurang penting.
- Tugas wewenang dan tanggung-jawab harus dikemukakan secara tegas dan jelas sehingga tidak membingungkan bagi si penerimanya.

Sesuatu koordinasi kerja akan sulit dilaksanakan apabila penerimaan koordinasi kerja tersebut tidak mengetahui secara tegas dan jelas apa yang menjadi tugas-

tugas dan tanggung jawabnya (responsibility). Dengan adanya tugas yang jelas dan tegas, maka mereka akan dapat mengetahui tugas-tugas yang menjadi kewajibannya (responsibility). Selain adanya tugas yang diberikan harus tegas dan jelas, maka dalam melaksanakan koordinasi kerja perlu diberikan pula wewenang. Seseorang yang diberikan koordinasi kerja tanpa wewenang akan mendapatkan kendala dan kesulitan dalam melaksanakan tugas tersebut.

Hal ini penting, sebab tanggung jawab terakhir adalah pada mereka yang memberikan koordinasi kerja. Prinsip-prinsip koordinasi kerja berjalan dengan efektif adalah sebagai berikut :

- 1) Unsur koordinasi harus lengkap dan jelas
- 2) Manajer harus mendelegasikan kepada orang yang tepat.
- 3) Manajer yang mengkoordinasikan harus memberikan peralatan yang cukup dan mengusahakan keadaan sekitar yang efisien.
- 4) Manajer yang mengkoordinasikan harus memberikan intensif agar seseorang mau melaksanakan sesuatu tugas sebaik-baiknya, maka kepadanya harus diberi intensif atau perangsang.

- Kepercayaan.

Dalam melaksanakan koordinasi kerja pimpinan harus dapat menilai bawahannya yang akan koordinasi kerja tersebut. Apabila pimpinan menilai bawahannya kurang mampu akan tetapi masih diberikan koordinasi kerja maka pada akhirnya tugas-tugas tidak akan beres pada hal tanggung-jawab terakhir tetap pada pimpinan yang melaksanakan koordinasi kerja, maka dapat juga dikatakan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

pimpinan harus mempunyai kepercayaan kepada karyawannya dalam melaksanakan yang diperintahkan kepadanya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi. Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Pada dasarnya, populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realita sosial) yang ingin diketahui. (Erickson dan Nosamchuk, 2001:156).

Sedangkan sampel, dikatakan oleh Sudjana (2006:167):

“Adapun bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel-sampel itu harus representatif dalam arti segala karekteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dimiliki. Kekeliruan penarikan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui/memahami realita yang diteliti serta jumlah dari populasi yang diteliti. Selanjutnya dapat disebutkan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang menjadi populasi adalah seluruh pelaksana kegiatan organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Binjai dan sekaligus menjadi sampel.

B. Metode Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang

diperlukan dalam penelitian ini penulisan memakai cara :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan sebagai usaha mempelajari buku-buku, majalah ilmiah, bahan perkuliahan dan literatur atau bahan lainnya yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Dalam penelitian lapangan ini guna memperoleh data atau informasi dimana penulis langsung terjun ke lapangan dengan pokok permasalahan, dengan jalan mengadakan : Interview (wawancara), yaitu dilakukan terhadap para pejabat yang berwenang untuk memberikan informasi, terutama dengan pihak Satuan Polisi Pamong Praja Binjai dan juga para staf nya dari lokasi penelitian skripsi ini.

C. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengemukakan dua variabel yang sangat menentukan dan saling berhubungan.

Kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) atau disebut juga dengan variabel yang diselidiki pengaruhnya.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini “Struktur Organisasi“, dengan indikatornya :

a. Memperjelas wewenang

b. Memberikan tanggung-jawab secara jelas

- c. Pembagian kerja secara jelas.
2. Variabel terikat (Independent Variable) atau disebut juga dengan variabel ramalan, yakni variabel yang diramalkan akan timbul sebagai akibat pengaruh variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Koordinasi Kerja“ , dengan indikatornya :
 - a. Disiplin kerja yang cukup tinggi
 - b. Pelaksanaan Pekerjaan secara tepat
 - c. Motivasi kerja yang tinggi

Variabel-variabel di atas akan dijelaskan dalam bentuk definisi operasional sebagai berikut :

a. Memperjelas wewenang

Wewenang yang merupakan hak yang dimiliki seseorang untuk dapat bertindak terhadap suatu tugas atau terhadap orang lain. Pelimpahan wewenang berperan untuk memberi kejelasan terhadap wewenang yang dimiliki oleh pegawai/bawahan secara syah dan diketahui serta mendapat pengakuan orang lain.

b. Memberikan tanggung-jawab secara jelas.

Tanggung-jawab adalah keharusan pada seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah dibebankan-kepadanya. Jadi inti dari tanggung-jawab adalah suatu keharusan. Pelimpahan wewenang berperan untuk membebaskan tanggung-jawab secara jelas kepada orang lain. Seseorang yang diberi wewenang atas suatu pekerjaan sekaligus pula harus memberi pertanggung-jawaban atas wewenang yang dilimpahkan kepadanya.

c. Pembagian kerja secara jelas.

Pelimpahan wewenang dalam pelaksanaannya akan melakukan pendistribusian/pembinaan kerja yang jelas kepada orang yang ditugaskan. Jadi kerja yang sudah jelas ini akan dilakukannya setelah dia mendapat hak (wewenang) dan pada akhirnya orang tersebut (bawahan/pegawai) harus mempertanggung-jawabkannya kepada orang yang memberikan wewenang kepadanya.

d. Disiplin kerja yang cukup tinggi

Disiplin kerja adalah kepatuhan para pegawai terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, dan salah satu diantaranya misalnya adalah kepatuhan akan masuk kerja dan pulang kerja.

e. Pelaksanaan pekerjaan secara tepat.

Pelaksanaan pekerjaan secara tepat sesuai dengan keabsahan wewenang dan tanggung-jawab serta kejelasan luas kerja yang tegas dengan memanfaatkan secara efisien sumber-sumber produksi yang dimiliki serta tepatnya waktu penyelesaian kerja yang dicapai.

f. Motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja yang tinggi merupakan suatu modal dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas yang diwewenangkan kepada para pegawai/bawahan. Motivasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja (efektivitas). Motivasi ini adalah se-

mangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas yang dipikulnya.

D. Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data, serta gejala-gejala yang ada.

Metode analisis data ini berpedoman pada wawancara yang dilakukan sewaktu penelitian dilakukan. Temuan dari suatu wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut akan diperbandingkan dengan apa yang telah diteorikan kemudian dicari kesimpulannya. Dimana selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan dan kemudian diberikan masukan-masukan kepada instansi terkait.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu maka pada bab terakhir ini penulis akan menyusun kesimpulan serta saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Bidang kegiatan yang dikelola oleh Satuan Polisi Pamong Praja Binjai adalah pengelolaan pendapatan daerah Kota Binjai.
2. Pendelegasian tugas, wewenang dan tanggung jawab dilakukan secara vertikal yaitu dari pimpinan tertinggi dan berangsur-angsur ke pejabat yang lebih rendah dan akhirnya pada pegawai tingkat bawah. Pendelegasian tugas dan wewenang yang sedemikian akan dapat memastikan luas dan lingkup pekerjaan seorang pegawai.
3. Struktur organisasi dari Satuan Polisi Pamong Praja Binjai sudah cukup sesuai dalam memfasilitasi peningkatan efektivitas kerja pegawai. Karena dalam hal ini pegawai mengetahui ruang lingkup pekerjaannya secara jelas, perintah yang jelas serta pelaporan pekerjaan yang jelas pula. Pegawai juga dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui struktur organisasi yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Praja Binjai karena pegawai dapat menunjukkan pengembangannya secara jelas kepada atasannya.

B. Saran

1. Hendaknya struktur organisasi garis dan staf yang selama ini dipakai oleh Satuan Polisi Pamong Praja Binjai tetap dipertahankan, karena dalam bentuk struktur organisasi ini pimpinan sebagai lembaga yang tertinggi dalam struktur organisasi ini dibantu oleh staf sangat mendukung aktivitas Satuan Polisi Pamong Praja Binjai. Kapasitas staf disini adalah staf ahli sehingga keputusan yang diambil pimpinan akan dapat benar-benar merupakan buah pikiran profesional seorang pimpinan di dalam suatu organisasi.
2. Untuk menciptakan serta mempertahankan kondisi masing-masing pekerja dalam meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi, maka perlu ada peninjauan kembali terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dilaksanakan terutama dalam hal :
 - a. Rekreasi dan sarana olah raga
 - b. Kantin
 - c. Perpustakaan
3. Sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Binjai tetap sangat menyadari bahwa peranan lembaga ini sangat mendukung terlaksananya perencanaan pembangunan di masa mendatang, sehingga dengan hal tersebut dapat tetap dipertahankan dan ditingkatkan hasil pekerjaan dari lembaga ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Gordon B, *Sistem Informasi Manajemen*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2005.
- Erickson, B.H. dan T.A. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta, 2001.
- Gibson Ivancemich dan Donelly, *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses*, terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003.
- Gie, The Liang, *Kamus Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 2007.
- Handyaningrat, Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta, 2006.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Cetakan kelima, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2008.
- Hatta, Mohammad, *Pengantar ke Jalan Ilmu Pengetahuan*, PT. Mutiara, Jakarta, 2009.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Alumni, Bandung, 2000.
- Latief, Anokarno, *Pengantar Ilmu Administrasi*, CV. Sinar, Bandung, 2001.
- Manullang, M, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Siagian, Sondang P, *Peranan Staf Dalam Manajemen*, Cetakan Kesembilan, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2000.
- Stoner, James AF, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 2006.
- Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 2006.
- Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003.
- UNIVERSITAS MEDAN AREA *Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 2001.

Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 2000.

Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Kesembilan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2009.

