
SISTEM PEMBAGIAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB KARYAWAN PADA CREDIT UNION KELING KUMANGTEMPAT PELAYANANSEKADAU BERSATU

Nasution

dayaktion@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu di Sekadau merupakan salah satu koperasi simpan pinjam. Memiliki 5 Tempat Pelayanan Khusus (TPK) yaitu TPK Pasar Sekadau, TPK Rawak, TPK Nanga Taman, TPK Sungai Lawak, dan TPK Nanga Mahap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pembagian tugas dan tanggung jawab pada tahun berjalan 2014. Metode penelitian berbentuk deskriptif, dengan tehnik pengumpulan data: wawancara, kuesioner dan studi dokumenter, serta sampel dengan seluruh karyawan yang masih aktif sebanyak 31 orang menggunakan metode *diskriptif kualitatif*. Dengan kriteria seluruh karyawan yang masih aktif. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif.

Berdasarkan penelitian, diketahui sistem pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan pada Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau bersatu, mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab sudah baik, sikap dan cara *Manager* memberikan tugas dan tanggung jawab sudah baik, pembagian kerja selama ini sudah banyak berperan, dan mengenai kemampuan dan keterampilan karyawan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab sudah cukup baik.

Kata kunci: Analisis Sistem Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan asset terbesar bagi sebuah perusahaan, secara khusus di Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan (TP) Sekadau Bersatu. Karyawan merupakan salah satu *goal* untuk mencapai tujuan. Tujuan dapat tercapai tentunya karyawan harus memiliki fungsi dan peran masing-masing supaya pekerjaan bisa di selesaikan dengan baik. Pengorganisasian tugas ini terkait langsung dengan desain dan struktur organisasi dalam sebuah departemen atau kelompok. Fungsi yang melekat pada pengorganisasian tugas meliputi identifikasi fungsi pekerjaan, uraian pekerjaan, dan ketrampilan individu tinjauan atas masalah memberikan rekomendasi perbaikan kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab.

Pengorganisasian tugas ini terkait langsung dengan desain dan struktur organisasi dalam sebuah departemen atau kelompok. Fungsi yang melekat pada pengorganisasian tugas meliputi identifikasi fungsi pekerjaan, uraian pekerjaan, dan ketrampilan individu tinjauan atas masalah memberikan rekomendasi perbaikan kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab. Di Credit Union Keling Kumang sistem pembagian tugas dan tanggung jawab meliputi uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan meliputi Tugas dan tanggung jawab yang di dalamnya ada proses yang harus dilalui supaya pekerjaan itu bisa di

selesaikan secara efisien dan efektif. Tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan kepada masing-masing karyawan harus dikerjakan dengan dengan baik dan benar. Sudah ada fungsi dan peran masing-masing karyawan sesuai dengan tujuan lembaga Credit Union Keling Kumang tentunya harus mempermudah dalam melakukan pekerjaan sehari hari

Kajian Teori

Tugas dan tanggung jawab merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Seorang karyawan harus memiliki nilai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Martoyo (2007: 201) “Suatu organisasi dibentuk justru sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama oleh sekelompok orang yang membentuk atau menjadi anggota organisasi yang bersangkutan”. Dalam sebuah organisasi tentunya diperlukan alat untuk mencapai tujuan supaya tujuan tersebut bisa berjalan dengan baik tentunya ada pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Menurut Hasibuan (2013: 33) “Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.” Uraian tugas dan tanggung jawab menjadi hal yang penting dalam menjalankan roda perputaran organisasi karena menjadi dasar utama seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut.

Pembagian tugas dalam organisasi Credit Union Keling Kumang sesuai dengan kemampuan para karyawan dalam menjalankan pekerjaan setiap hari, yaitu dengan membagi tugas tersebut dan menjalankan tugas tersebut dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para manajer.

Menurut Munaldus, et al (2014: 89-90) ”Wewenang adalah hak untuk menentukan tindakan apa yang harus dilakukan dan hak untuk melaksanakan sendiri tindakan tersebut atau meminta orang lain untuk melakukannya. Tanggung jawab kewajiban seseorang untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan kepadanya sebaik mungkin sesuai dengan tugas/wewenang yang diterima”.

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja karyawan. Seorang pemimpin tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (2013: 29): “Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.” Pekerjaan harusnya memberikan jalan dan fungsinya supaya tujuan kita dapat

tercapai dengan baik dan adanya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan sesuai dengan pemegang masing-masing jabatan.

Menurut Moekijat (2010: 17): “Tanggung jawab ini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain, tanggung jawab terhadap uang, benda, terhadap keselamatan kerja pegawai-pegawai bawahannya, terhadap kelangsungan jalannya pekerjaan, terhadap hubungan dengan para pelanggan dan sebagainya.”

Pembagian kerja akan membuat pekerjaan tersebut bisa diselesaikan tepat waktu dan pada orang yang tepat. Pembagian kerja akan memperjelas tugas dan tanggung jawab personil yang bekerja dalam organisasi. Sedangkan bagi karyawan adalah kesempatan untuk menyumbangkan kemampuan kepada Credit Union dan mengembangkan Credit Union.

Menurut Winardi (2004: 123): “Sebuah organisasi merupakan suatu kelompok aktivitas-aktivitas kolateral, yang masing-masing turut serta dalam usaha seluruhnya dan masing-masing memiliki otoritas dan tanggung jawab di bidang mereka masing-masing.” Apabila suatu organisasi sudah memiliki otoritas yang jelas maka akan mempermudah para karyawannya dalam melakukan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masing masing.

Menurut Moekijat (2010: 12): “Analisis jabatan suatu prosedur, melalui mana fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan diperoleh atau dikumpulkan dan dicatat secara sistematis.” Dalam memperlancar pekerjaan sehari-hari tentunya setiap individu harus memiliki masing-masing jabatan supaya dalam bekerja fokus pada tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013: 27): “Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.” Penempatan kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan menjadi dasar *manager* memberikan tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing pemegang jabatan.

Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini berbentuk diskriptif dengan pengumpulan data wawancara kusioner dan studi perpustakaan. Populasi dan sampel adalah 31 orang karyawan CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data menggunakan populasi dan sampel

Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

Pada Credit Union Keling Kumang TP Sekadau Bersatu *Manager* telah diberi wewenang dan tanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan strategi lembaga untuk jangka pendek maupun jangka panjang, menetapkan program dasar pendayagunaan sumber daya lembaga, merencanakan, mengembangkan, melaksanakan serta mengendalikan kebijaksanaan lembaga. *Manager* juga diberi wewenang untuk melakukan koordinasi agar semua aktivitas di dalam lembaga tetap berjalan lancar dan bertanggung jawab penuh terhadap semua aktivitas yang menyangkut pengembangan lembaga yang dipimpinnya serta dapat bertindak ke dalam maupun ke luar lembaga untuk dan atas nama lembaga. Sikap dan cara *Manager* dalam memberikan tugas dan tanggung jawab di Credit Union Keling Kumang TP Sekadau Bersatu selama ini sudah baik.

Berikut disajikan rekapitulasi responden terhadap Sistem Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan, yang dapat dilihat dalam Tabel 1:

TABEL 1
CU KELING KUMANG TP SEKADAU BERSATU
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PEMBAGIAN TUGAS DAN
TANGGUNG JAWAB KARYAWAN

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Baik	3	10
Baik	20	65
Cukup Baik	8	25
Tidak Baik	0	0
Total	31	100

Sumber: Data olahan, 2015

Dapat dilihat bahwa 3 responden atau 10 persen menjawab pembagian kerja yang dilakukan *Manager* sudah baik. Sebanyak 20 responden atau 65 persen menjawab pembagian kerja yang dilakukan *Manager* sudah baik sesuai dengan pembagian kerja yang dilakukan. Sebanyak 8 responden atau 25 persen menjawab pembagian kerja yang dilakukan oleh *Manager* cukup baik. Kebijakan mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan pada Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu selama ini sudah baik. Maka dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembagian kerja yang dilakukan *Manager* CU Keling

Kumang TP Sekadau Bersatu selama ini sudah baik. Sikap dan cara *Manager* dalam memberikan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan di Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu selama ini sudah baik. Jadi pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan cukup baik. Kemampuan dan keterampilan masing-masing individu baik. Pembagian tugas dan tanggung jawab pada CU Keling Kumang TP Sekadau Bersatu baik. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dilaksanakan dengan cukup baik. Perencanaan pimpinan dalam pelaksanaan tugas di Credit Union Keling Kumang TP Sekadau Bersatu sudah baik. Tumpah tindih dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kadang kadang terjadi di Credit Union Keling Kumang TP Sekadau Bersatu.

Penutup

1. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pembagian kerja yang dilakukan *Manager* kantor Tempat Pelayanan Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu selama ini sudah baik.
2. Kebijakan mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan pada Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu selama ini sudah baik.
3. Sikap dan cara *Manager* dalam memberikan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan di Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu selama ini sudah baik.
4. Pembagian kerja yang dilakukan oleh *Manager* pada Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu selama ini belum banyak berperan.
5. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh *Manager* pada saat ini cukup baik

2. Saran-saran

1. Perlu dilihat kembali sistem pembagian tugas dan tanggung jawab di Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau Bersatu supaya tidak ada lagi tumpang tindih dalam masing masing pembagian tugas.
2. Perlu meningkatkan hubungan kerja antara sesama karyawan supaya kerja sama tim semakin kompak.

3. Perlu dievaluasi kembali sistem pembagian tugas dan tanggung jawab supaya lebih baik lagi dalam hal ini untuk memperlancar aktivitas sehari-hari para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Gulo, W. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo, 2010.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.

Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta: 2007.

Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 2010.

Munaldus, Yuspita Karlina, dan Herlina. *Kiat Mengelola Credit Union*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.

CU Keling Kumang, *Pola Kebijakan CU Keling Kumang*: CUKK, 2014.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma, *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE, 2014.

Winardi, *Manajemen Prilaku Organisasi*. Fajar Interpratama Offset, 2014.