

CAKRAWALA PERUBAHAN

Merangkai Gagasan, Kebijakan dan Harapan

SAMBUTAN

Syamsu Qamar Badu
Rektor Universitas Negeri Gorontalo

KATA PENGANTAR

Sarson W. Dj. Pomalato
Pembantu Rektor Bidang Akademik

EDITOR

Harto Malik - Lukman A. R. Laliyo
Basri Amin - Wrastawa Ridwan



CAKRAWALA PERUBAHAN

Merangkai Gagasan, Kebijakan dan Harapan

Copyright @UNG PRESS 2013

Penerbit UNG PRESS
Jl. Sudirman No. 06 Kota Gorontalo

CETAKAN PERTAMA, Agustus 2013

Di perbanyak oleh PPIK-UNG

Editor:

Harto Malik

Lukman A. R. Laliyo

Basri Amin

Wrastawa Ridwan

ISBN: 978-979-1340-56-4

KATALOG DALAM TERBITAN

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

All Right Reserved



BAB VIII — 437**DINAMIKA 50 TAHUN UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO (1963-2013)**

1. Strategi Pengembangan Fasilitas UNG melalui Proyek IDB 7 in 1
Eduart Wolok — 438
2. Tantangan Internasionalisasi UNG
Azis Salam — 444
3. Limah Puluh Tahun UNG sebagai Tahun Emas: Sebuah Refleksi dan Momentum menuju Perguruan Tinggi Berkelas Dunia
Syarifuddin Achmad — 452
4. Menciptakan Sinkronisasi Wewenang dan Tanggung Jawab di Lembaga Pengabdian Masyarakat Universitas Negeri Gorontalo
Zuchri Abdussamad — 459
5. Pengembangan Kewirausahaan Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Gorontalo
Sitti Roskina Mas — 466
6. Perencanaan Lingkungan Kampus Universitas Negeri Gorontalo, Suatu Perspektif dan Strategi
Fitria S. Bagu — 476
7. Menempa “Generasi Emas” di Kampus Merah Maron
Bajang Asrin — 482
8. Mari Belajar dari Kelemahan Kita
Moon Hidayati Otoluwa — 492

DATA EDITOR DAN PENULIS — 498

MENCIPTAKAN SINKRONISASI WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB DI LEMBAGA PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Zuchri Abdussamad

Organisasi yang besar, tentunya terdapat banyak staf yang mempunyai hubungan kerja yang kompleks. Oleh sebab itu, kemungkinan seorang pimpinan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan tanpa mendelegasikan wewenang kepada bawahannya. Dalam organisasi yang besar haruslah pendelegasian wewenang dilakukan sebaik mungkin dan secara sistematis. Wewenang didelegasikan oleh pimpinan tingkat atas kepada para pimpinan yang lebih rendah, dengan adanya pendelegasian wewenang tersebut maka pimpinan tingkat bawahnya akan dapat bertindak secara lebih efisien tanpa selalu minta petunjuk lebih lanjut kepada pimpinan tingkat atasnya.

A. Pengantar

Dalam suatu organisasi, masalah-masalah yang timbul bukanlah merupakan tanggung jawab pimpinan saja, akan tetapi banyak pihak-pihak yang turut bertanggung jawab atasnya. Seorang pimpinan harus merencanakan, menentukan tujuan dan menetapkan kebijaksanaan serta mengadakan pembagian kerja yang sesuai kepada seluruh pegawai yang menjadi bawahannya.

Hal senada diungkapkan oleh Handyaningrat (1989 : 44) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan segala pekerjaannya, maka kewenangan itu harus dilimpahkan kepada para pejabat-pejabat pimpinan sampai yang terendah sekalipun. Dengan adanya pelimpahan wewenang maka para pejabat pimpinan itu melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya lagi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka harus ada keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Apabila kapasitas wewenang lebih besar dari pada tanggung jawab, maka dapat terjadi penyalahgunaan wewenang yang akan berdampak negatif bagi organisasi. Sebaliknya apabila tanggung jawab lebih besar dari pada wewenang maka dalam pelaksanaan tugas kemungkinan besar akan timbul kemacetan.

Oleh karena itu pimpinan dapat melimpahkan wewenang atau mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada para bawahan yang dapat dipercaya melakukan kegiatan aktivitas kantor harus didukung dengan kemampuan

sumber daya manusia karyawan/staf yang cukup, sehingga dalam pemberian tugas dan tanggung jawab kepada staf yang bersangkutan dapat berjalan dengan lancar.

B. Wewenang (*Authority*)

Wewenang (*authority*) hanya dapat dimiliki oleh unsur manusia. Hal ini disebabkan oleh manusia harus selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan. Tanpa peran serta tenaga kerja manusia, alat-alat handal dan canggih yang dimiliki lembaga tidak ada gunanya. Manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen, karena tujuan manajemen dan proses manajemen ditetapkan oleh manusia. Setiap kegiatan untuk mencapai tujuan itu harus dengan bantuan tenaga kerja manusia dan tujuan itu pun untuk memenuhi kepuasan/kebutuhan manusia.

Dalam suatu organisasi, unit-unit pegawai digabungkan bersama melalui suatu wewenang yang menetapkan hubungan antara unit-unit tersebut. Hubungan seperti itu perlu ditetapkan karena hanya apabila hubungan tersebut dipahami benar-benar oleh tiap-tiap unit maka mereka dapat berfungsi sebagai komponen pelaksana. Pada umumnya wewenang dapat diartikan sebagai hak seorang pimpinan untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Daft (2002 : 397) mengemukakan bahwa wewenang adalah hak formal dan legitimasi dari seseorang manajer untuk membuat keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Disisi lain Simon (2004 : 195) menjelaskan bahwa wewenang adalah kekuasaan untuk mengambil keputusan yang membimbing tindakan-tindakan individu-individu lainnya.

Senada dengan respon diatas Hasibuan (2006 : 64) menguraikan bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu; wewenang merupakan dasar hukum yang syah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Namun Siagian (dalam Herujito 2001 : 171) menyatakan "setiap pejabat dalam organisasi harus melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan atas wewenang yang melekat pada jabatannya mempunyai arti setelah kepadanya diberi

wewenang organisasi, wewenang organisasi merupakan hak untuk bertindak atau hak untuk memberi perintah dan juga untuk menimbulkan tindakan-tindakan dari orang lain.

Jadi dapat dijelaskan bahwa wewenang (*authority*) merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/aktivitas dalam suatu lembaga. Tanpa wewenang orang-orang dalam lembaga tidak dapat berbuat apa-apa. Dalam *authority* selalu terdapat *power and right*, tetapi dalam *power* belum tentu terdapat wewenang yang baik.

Stoner dkk, (1996 : 45) mengemukakan bahwa dalam banyak kantor, pimpinan menggunakan wewenang dengan membaginya menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Wewenang Lini
2. Wewenang Staff
3. Wewenang Fungsional

Sementara itu Hasibuan (2006 : 67) mengklasifikasi sumber-sumber wewenang (*authority*) sebagai berikut :

1. Teori wewenang formal (*Formal authority theory*)
2. Teori penerimaan wewenang (*Acceptance authority theory*)
3. Wewenang diperoleh seseorang karena situasi (*Authority of the situation*)
4. Wewenang karena posisi (jabatan) dalam organisasi (*Position authority*)
5. Wewenang teknis (*Technical authority*)
6. Wewenang hukum (*Yuridis authority*)

C. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Apabila seorang anggota organisasi diberikan otoritas untuk melaksanakan pekerjaan spesifik tertentu, maka diciptakan sesuatu kewajiban untuk melakukan pekerjaan tersebut. Penerimaan kewajiban tersebut dikenal sebagai tanggung jawab (*responsibility*).

Siswanto (2006 : 98) prinsip yang terpenting dalam suatu organisasi adalah tanggung jawab. Tanggung jawab didelegasikan dari seseorang ke orang lain. Individu yang menerima tanggung jawab membentuk suatu kewajiban yang juga

bersifat pribadi. Apabila seorang pimpinan menerima jabatan, ia harus menerima dan memegang tanggung jawab.

Tanggung jawab pada umumnya dapat diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan tugas serta menggunakan alat atau sumber yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Winardi (1982 : 58) "tanggung jawab didefinisikan sebagai keharusan untuk melaksanakan sesuatu kewajiban untuk dimana seseorang bertanggung jawab dalam hal melaksanakan sesuatu tugas yang ditugaskan".

Sementara itu Daft (2002 : 398) mengemukakan bahwa tanggung jawab adalah bagian lain dari sisi wewenang. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan tugas atau aktivitas yang telah ditugaskan kepada seorang pekerja. Biasanya seorang pimpinan diberikan wewenang yang sepadan dengan tanggung jawab.

Disisi lain Hasibuan (2006 : 70) menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tegasnya tanggung jawab tercipta, karena penerimaan wewenang.

Tanggung jawab timbul karena adanya hubungan antara atasan (*delegator*) dan bawahan (*delegate*), dimana *delegator* (atasan) mendelegasikan sebagian wewenang (pekerjaan-nya) kepada *delegate* (bawahan) untuk dikerjakan. *Delegate* harus benar-benar mempertanggungjawabkan wewenang yang diterimanya kepada *delegator*. Jika tidak sewaktu-waktu wewenang itu dapat ditarik kembali oleh *delegator* dari *delegate*-nya

Setiap anggota organisasi harus menerima tugas dan dilaksanakan sesuai dengan kecakapan dan kesediaannya dengan sebaik-baiknya. Eksistensi dari tanggung jawab adalah kewajiban, untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan harus selalu sejalan dengan pemberian tugas. Tanggung jawab dapat juga dilihat dari dua fase, yaitu pertama merupakan kewajiban bagi seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Sedangkan fase kedua merupakan tanggung jawab dari seseorang kepada atasannya (orang yang mendelegasikan kekuasaan padanya) mengenai hasil yang telah dicapai.

D. Sinkronisasi Wewenang dan Tanggung Jawab di Lembaga Pengabdian Masyarakat

Lembaga Pengabdian Masyarakat selanjutnya disebut LPM adalah unsur pelaksanaan akademik yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi UNG di bidang pengabdian kepada masyarakat yang berada di bawah Rektor Universitas Negeri Gorontalo. LPM dipimpin oleh seorang Ketua yang bertanggungjawab langsung kepada Rektor. Ketua dijabat oleh Prof, Dr. Fenty U Puluhulawa, SH., M.hum dan Sekretaris Dr. Zuchri Abdussamad, M.Si. memiliki, moto “mengabdikan setulus hati” dan sinergitas pengabdian untuk publik.

Sejalan dengan 50 tahun emas UNG LPM sebagai lembaga formal telah banyak melakukan koordinasi, melaksanakan aktifitas dan kegiatan kerjasama dengan intake / stake holder, melobi kegiatan eksternal, memantau, mengevaluasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh seluruh dosen dan mahasiswa UNG, dengan kegiatan utama sebagai berikut :

1. Mengkoordinir dan mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat dari seluruh dosen Universitas Negeri Gorontalo.
2. Memantau dan mengevaluasi mutu pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.
3. Menyenggarakan seminar hasil-hasil pengabdian pada masyarakat dan lokakarya yang sesuai dengan kebutuhan aktual masyarakat.
4. Menyenggarakan pelatihan yang berkaitan dengan penyusunan proposal, laporan dan penulisan artikel pengabdian masyarakat.
5. Menjalin kerjasama kelembagaan dengan pihak di luar Universitas Negeri Gorontalo seperti : Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota/Kabupaten, Lembaga / Badan Usaha Milik Negara / Daerah (BUMN / BUMD), Pihak Swasta, serta Lembaga Swadaya Masyarakat.
6. Menjalin kerjasama dengan seluruh fakultas yang berkenaan dengan keilmuan yang dapat diabdikan kepada negara.
7. Mempublikasikan hasil-hasil kegiatan pengabdian yang bermutu yang telah dilaksanakan oleh dosen melalui jurnal ilmiah Sibermas LPM Universitas Negeri Gorontalo dan media lainnya.
8. Melaporkan hasil-hasil kegiatan secara utuh atau terukur baik ke DP2M DIKTI dan Rektor Universitas Negeri Gorontalo.

Oleh sebab itu ketua LPM sebagai seorang pimpinan tingkat atas, diharapkan tetap mempertahankan apa yang selama ini telah dilakukan oleh Prof. Dr. Fenty U Puluhulawa, SH., M.Hum sejak beliau mengembeng amanah sebagai ketua LPM UNG yang lebih mengoptimalkan sinkronisasi pendelegasian wewenang dan tanggungjawab kepemimpinan ke tingkat bawah, seperti Sekretaris LPM, Kepala Pusat Pelayanan Pendidikan Masyarakat, Pengembangan Pos Pemberdayaan Keluarga (Posdaya) Desa dan Sekolah Binaan, Kepala Pusat Pengkajian, Penerapan Teknologi dan Hasil-hasil Penelitian bidang eksakta, sosial dan budaya, Kepala Pusat Pengelolaan dan Pengembangan kuliah kerja sibermas (KKS), Kepala Pusat Informasi Bisnis, Pengembangan Dudi, Ekonomi Kerakyatan dan Kebijakan Publik sehingga terciptanya sinkronisasi wewenang dan tanggungjawab yang tentunya searah dengan prinsip pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang lebih menganut azas perintah dan azas ketaatan.

Menurut Handayani (1989 : 43) prinsip pendelegasian wewenang (*authority*) terjadi disebabkan karena seseorang pimpinan mempunyai kemampuan terbatas, dalam melaksanakan segala pekerjaannya, maka kewenangan itu harus dilimpahkan kepada pejabat-pejabat pimpinan sampai yang terendah sekalipun. Pelimpahan wewenang itu harus dapat menjamin kemampuan para pejabat tersebut untuk mencapai hasil yang diharapkan. Yang dimaksud dengan pelimpahan wewenang ialah wewenang para pejabat pimpinan itu untuk mengambil keputusan, melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya lagi. Sedangkan prinsip pertanggung jawaban (*responsibility*) dalam menjalankan tugasnya bawahan harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasannya. Sekalipun demikian atasan tidak dapat menghindarkan pertanggung jawaban atas segala kegiatan/perbuatan yang dilakukan oleh bawahannya.

Prinsip wewenang dan tanggung jawab merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dalam suatu organisasi setiap pegawai telah dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat serta diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pegawai harus dapat memberikan pertanggung jawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, semakin kecil wewenang semakin kecil

pula pertanggungjawaban, demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada pimpinan puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada pegawai, tetapi terletak pada puncak pimpinan, oleh karena itu, apabila pimpinan puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan boomerang. www.wikipediaindonesia.com.

Arti dari pendelegasian ini adalah penyerahan sebagian dari tugas-tugas pimpinan yang kurang penting kepada bawahan yang dipercaya dan siap, serta diikuti oleh wewenang dan tanggung jawab.

Delegasi berarti memberi kepada seseorang kekuasaan untuk bertindak terhadap kita, dimana didalamnya terkandung apa yang kita miliki, tidak dapat didelegasikan yang diberi delegasi bertanggung jawab terhadap yang memberi selaku tanggung jawab terakhir pada yang memberi delegasi. Jadi delegasi memberikan wewenang formal kepada orang lain (kekuasaan sah) dan bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas tertentu.

Delegation is the process by which authority is distributed throughout an organization. This concept includes the idea of assigning duties and authority to those individuals who are expected to assist in attaining the desired goals. Hibler, dkk (dalam Rosyidi 1984 : 12). Pendelegasian merupakan proses pendistribusian tugas dalam suatu organisasi yang di dalamnya harus ada tanggung jawab.

Pendelegasian wewenang adalah proses yang diikuti oleh seorang manajer dalam pembagian kerja yang dipikulkan kepadanya, sehingga ia melakukan bagian kerja itu hanya karena penempatan organisasi yang unik, dapat mengerjakan dengan efektif, sehingga ia memperoleh orang-orang lain untuk membantu pekerjaan yang tidak dapat ia kerjakan. Louis A. Allen (dalam Hasibuan 2006 : 72).

Sementara itu Siswanto (2006 : 163) mengemukakan bahwa pendelegasian wewenang adalah pelimpahan atau pemberian otoritas dan tanggung jawab dari pimpinan atau kesatuan organisasi kepada seseorang atau kesatuan organisasi lain untuk melakukan aktivitas tertentu.

Senada dengan respon diatas Terry (2003 : 101) menguraikan bahwa "pendelegasian wewenang adalah untuk memutuskan perkara-perkara yang cenderung menjadi kewajiban pimpinan".

Pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada karyawan sangat perlu agar organisasi dapat berfungsi secara efisien, karena tidak seorang pimpinan pun yang dapat menyelesaikan sendiri atau melakukan supervise menyeluruh terhadap semua hal yang terjadi dalam organisasi. Stoner dkk, (1996 : 47).

E. PENUTUP

Apabila digunakan dengan tepat, delegasi mempunyai beberapa keuntungan. Pertama adalah semakin banyak tugas pimpinan yang dapat didelegasikan, semakin besar peluang mereka untuk mencari dan menerima lebih banyak tanggung jawab dari pimpinan tingkat yang lebih tinggi. Jadi pimpinan akan mencoba mendelegasikan tidak hanya masalah rutin, tetapi juga tugas yang memerlukan pemikiran dan inisiatif, dengan demikian mereka akan terbebas untuk berfungsi dengan efektivitas maksimal untuk organisasi.

Disamping itu, delegasi menyebabkan staf menerima tanggung jawab dan mempraktekan cara menilai. Ini bukan hanya membantu mereka, tetapi juga memperbaiki rasa percaya diri dan kemauan untuk mengambil inisiatif. Keuntungan lain dari delegasi adalah tindakan ini sering kali membuat keputusan yang lebih baik, karena staf/pegawai berada paling dekat dengan tempat tindakan kemungkinan mempunyai pandangan yang lebih jelas mengenai fakta.

Sutarto (2002 :165) mengemukakan bahwa yang menjadi manfaat dari pendelegasian wewenang adalah sebagai berikut :

- a. Dengan pendelegasian wewenang pimpinan dapat melakukan tugas yang pokok-pokok saja.
- b. Dengan pendelegasian wewenang setiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling bawah telah memiliki wewenang tertentu dalam bidang tugasnya, sehingga mereka pun memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang menyangkut bidang tugasnya. Dengan demikian putusan dapat dibuat lebih cepat karena tidak perlu harus selalu dimintakan putusan dari pihak atasannya.
- c. Dengan pendelegasian wewenang tiap-tiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang yang tepat. Ada pekerjaan yang harus diselesaikan pada pucuk pimpinan, ada pekerjaan yang dapat diselesaikan pada jenjang

menengah, dan ada pula pekerjaan yang langsung dapat diselesaikan dijenjang paling bawah.

- d. Dengan pendelegasian wewenang inisiatif dan rasa tanggung jawab dapat diperbesar, pejabat yang memiliki wewenang tentu terdorong untuk menemukan sesuatu yang lebih baik untuk kemajuan organisasi tempat kerjanya.
- e. Dengan pendelegasian wewenang walaupun pejabatnya sedang berhalangan pelayanan kepada masyarakat akan tetap berjalan walaupun pejabatnya tidak masuk kerja.
- f. Adanya pendelegasian wewenang merupakan latihan bagi para pejabat apabila kelak menduduki jabatan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard. L.** 2002. *Manajemen* Edisi Kelima Jilid I. Jakarta : Airlangga
- Handyaningrat, Soewarno.** 1989. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta : CV. Hasil Masagung.
- Herujito, M. Yayat.** 2001. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta : Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S. P.** 2006. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)* Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Rais, Suyoto. Drs.** 1994. *Pengelolaan Organisasi.* Surabaya : Airlangga. University Press.
- Rosyidi, Ero H.** 1984. *Pelimpahan Wewenang.* Bandung : Alumni.
- Simon, A. Herbert.** 2004. *Prilaku Administrasi.* Terjemahan oleh S.T Dianjung. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B.** 2006. *Pengantar Manajemen.* Jakarta : PT Bumi Aksara
- Stoner, A. F. James. dkk.** 1996. *Manajemen Jilid 2.* Ahli Bahasa oleh Drs. Alexander Sindoro. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Sutarto.** 2002. *Dasar-Dasar Organisasi.* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Terry, R. George.** 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Winardi,** 1982. *Organisasi Perkantoran dan Motivasi.* Bandung : Alumni.
- www.wikiindonesia.com