

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan rakyat, terutama dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan rakyat dengan cara melakukan kerja secara efesien agar mampu melaksanakan tugas dengan cepat, akurat dan sesuai dengan prosedur, hal ini memastikan masyarakat mendapatkan pelayanan yang diperlukan tanpa hambatan atau kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka. Biasanya pegawai yang bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya dengan baik, maka dibalik itu terdapat seorang pemimpin yang mampu mengarahkan atau menggerakkan karyawannya.

Seorang manajer harus mampu menggerakkan orang-orang atau kelompok agar mau bekerja untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan. Maka seorang pemimpin yang bertugas mengajak atau menyeru harus menyemangati orang lain agar senantiasa berbuat baik dan menaati pedoman yang benar dengan terus mendorong anggotanya untuk berbuat amar makruf nahi mungkar (mengerjakan kebaikan dan mencegah kejahatan) dengan tujuan yang baik di dunia dan juga diakhirat.

Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 125: (Oktamia Anggraini Putri, 2022)

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَنْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَا ضَلَّ عَنْهُ سَبِيلُهُ وَهُوَ أَعْلَمُ
بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*

Ayat tersebut mengungkapkan bahwa Nabi Muhammad harus terus mengajak orang lain ke jalan yang ditunjukkan oleh tuhanNya, yaitu ajaran Islam, dengan menggunakan hikmah dan pendidikan yang baik. Nabi Muhammad juga harus membantah mereka yang menyangkal atau menyangsikan ajaran Islam dengan metode yang terbaik.

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam konteks manajemen, ayat tersebut diartikan sebagai menjelaskan tiga macam metode dalam mengajak atau menyeru yang harus disesuaikan dengan dengan target. Kepada anggota yang memiliki keilmuan tinggi diperintahkan untuk menyampaikan ajakan dengan hikmah, yaitu dengan berbicara dengan kata-kata bijak sesuai dengan tingkat kepandaian mereka. Terhadap anggota yang masih awam, diperintahkan untuk memberikan nasihat dan perumpamaan yang menyentuh jiwa sesuai dengan taraf pengetahuan mereka yang rendah. Sedangkan terhadap anggota yang tidak sepemikiran, diperintahkan untuk berdiskusi dengan cara yang baik, yaitu dengan logika dan bahasa yang baik, tidak dengan kekerasan dan makian.

Hal ini mengisyaratkan bahwa pentingnya penggerakan dalam penerapan fungsi bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan individu agar bekerja dengan tulus dan ikhlas demi mencapai tujuan untuk membimbing individu agar lebih memahami dirinya sendiri, sehingga, mampu mengarahkan dan bertindak dengan bijak. Melalui hubungan yang terjalin baik, potensi terjadinya kekacauan, konflik, atau, kekosongan dapat dihindari. Selain itu, penggerakan ini memperkuat komunikasi timbal balik antara pemimpin dan bawahan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Actuating (penggerakan) adalah menggerakan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Syamsi (1998, p. 96) merumuskan “penggerakan adalah aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong semua bawahan agar bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan merasa memiliki kepentingan serta bersatu padu dengan rencana usaha organisasinya. (Niswah & Setiawan, 2021)

Secara umum *actuating* diartikan sebagai menggerakkan orang lain. Siagian (2014, p. 120) mendefinisikan penggerakan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomi. Menurut Terry, sebagaimana dikutip oleh Sukarna (2011), *actuating* adalah proses membangkitkan semangat dan mendorong seluruh anggota kelompok agar mau berkerja keras, tulus, dan selaras dengan rencana serta pengorganisasian yang telah dilakukan oleh pimpinan. Sementara itu, Hersey and Blanchard, sebagaimana dikutip oleh Sudjana (1996), menyatakan

bahwa *actuating* atau *motivating* merupakan upaya menciptakan situasi yang mampu mengarahkan dorongan internal seseorang menuju aktivitas-aktivitas yang mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *actuating* merupakan upaya seorang pemimpin untuk memberikan arahan dan motivasi agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat dilakukan secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Beberapa kegiatan yang termasuk dalam *actuating* meliputi pengarahan (*commanding*), pembimbingan (*directing*), dan komunikasi. Komunikasi dalam penggerakan (*actuating*) merupakan wujud nyata dari pelaksanaan perencanaan dan pengorganisasian secara konkret. Tanpa adanya *actuating* melalui tindakan, perencanaan dan pengorganisasian tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Munir & Ilaihi (2009), penggerakan merupakan aktivitas manajerial yang bertujuan untuk mendorong setiap anggota organisasi agar memiliki keinginan dan usaha yang maksimal dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi sangat diperlukan langkah-langkah penggerakan seperti pemberian motivasi, bimbingan, menjalin hubungan/koordinasi, dan komunikasi.

1. Pemberian Motivasi

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2007), motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat penting dilakukan dalam sebuah organisasi, agar program kerja dari organisasi dapat terlaksana dengan baik supaya para anggota bisa melakukan semua pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

2. Bentuk Bimbingan

Pendapat (Amin, 2013), menyatakan bahwa bimbingan merupakan proses bantuan yang terus menerus dari seorang pembimbing, yang dipersiapkan kepada individu yang membutuhkannya dalam rangka mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya secara optimal dengan menggunakan berbagai macam media dan teknik bimbingan dalam suasana asuhan yang normatif agar tercapai kemandirian sehingga individu dapat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya.

3. Menjalin Hubungan/Koordinasi

Berikut ini adalah tujuan dari perjalinan hubungan atau koordinasi dalam (M. S. P. Hasibuan, 2007), tujuan koordinasi, yaitu: Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran ke arah tercapainya sasaran perusahaan, untuk menjuruskan keterampilan spesialis ke arah sasaran perusahaan, untuk menghindari kekosongan dan tumpang-tindih pekerjaan, untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran, untuk mengintegrasikan tindakan dan pemanfaatan ke arah sasaran organisasi atau perusahaan, untuk menghindari tindakan overlapping dari sasaran perusahaan.

4. Komunikasi

Beberapa pendapat komunikasi menurut (M. S. P. Hasibuan, 2007; Kreitner & Kinicki, 2005; Silalahi, 2011; Solihin, 2009) adalah suatu alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Dikatakan bahwa komunikasi itu penting karena fungsinya dalam organisasi. Berikut ada beberapa fungsi-fungsi komunikasi yaitu:

Fungsi kontrol: melalui komunikasi dapat dikontrol perilaku anggota.

Fungsi motivasi; melalui komunikasi dapat ditingkatkan motivasi pegawai dapat menjelaskan apa yang harus dikerjakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Fungsi ekspresi emosi: melalui komunikasi, tiap anggota dapat mengungkapkan perasaan mereka.

Fungsi informasi: komunikasi menyampaikan informasi dari pimpinan ke bawahan ataupun sebaliknya.

Fungsi komando: melalui komunikasi atasan memberi instruksi pelaksanaan tugas-tugas tentang apa yang harus dikerjakan kepada bawahan.

Fungsi integratif: melalui komunikasi dapat diintegrasikan pekerjaan dan unit-unit sehingga antara karyawan dengan manajer menunjukkan kepaduan (*cohesiveness*). (Febrianti et al., 2023)

Jika dilihat dari fungsi utama *actuating* dalam manajemen yaitu dapat mempengaruhi individu atau kelompok agar bersedia menjadi pengikut dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugasnya dengan baik, maka dari itu peneliti melakukan observasi yang bersangkut paut dengan fungsi pergerakan apa sudah terlaksana dengan baik, maka dari itu peneliti pergi kelokasi yang beralamat di Balai Kota Padang Jl. Bagindo

Aziz Chan No.1 By Pass aie pacah. Peneliti bertemu dengan informan pertama yaitu Bapak Mursal pada hari senin pada tanggal 18 februari 2025, untuk menanyakan perihal tentang penelitian saya, terkait dengan langkah-langkah pergerakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, setelah berbincang-bincang dengan beliau diketahui bahwa kepala bagian kesejahteraan rakyat ini diketuai oleh Bapak Jasman, S.Sos. MM yang beranggotakan 17 orang pegawai. Berikut data pegawai Di bagian Kesra

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Bagian Kesra

No	Jabatan	Jumlah
1.	ASN	11 Orang
2.	CPNS	1 Orang
3.	PPPK	3 Orang
4.	Non ASN	2 Orang

Rekapitulasi data kelembagaan dan data kepegawaian bagian kesra tahun 2024 di akses tanggal 10 Juli

Sesuai dengan observasi yang saya dapat dari narasumber pertama bahwa kepala bagian kesejahteraan rakyat masih banyak terdapat kendala dalam mengerjakan 17 orang pegawai, kendala yang dimaksud yaitu seperti keterlambatan dalam masuk jam kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pegawai yang tidak disiplin saat bekerja, kurangnya semangat dalam melaksanakan kerja.

Bagian Kesra memiliki tugas dan fungsi yang diemban oleh perangkat daerah (PERDA) yang terkait dengan pelayanan kesejahteraan masyarakat seperti; dinas sosial, dinas kesehatan, dan dinas pendidikan.

Ada beberapa tugas yang dijalankan oleh kepala bagian kesejahteraan rakyat; pertama, Bagian Kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat.

Kedua, Bagian Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang keagamaan, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan masyarakat.

Ketiga, dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bagian Kesejahteraan Rakyat mempunyai fungsi; pertama, penyusunan rencana operasional di lingkungan Bagian berdasarkan program kerja Bagian serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas. Kedua pendistribusian tugas kepada bawahan di lingkungan Bagian sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien. Ketiga pemberian petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bagian sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Keempat penyelia

pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bagian secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan. Kelima penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang keagamaan, kesejahteraan masyarakat sosial dan kesejahteraan. Keenam penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang keagamaan, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan masyarakat. Ketujuh penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pencapaian tujuan kebijakan, dampak yang tidak diinginkan, dan faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan kebijakan di bidang keagamaan, kesejahteraan sosial kesejahteraan masyarakat. Kedelapan pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan reformasi birokrasi. Kesembilan pengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bagian dengan cara menibandingkan antara rencana operasional dengan tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Kesepuluh penyusunan laporan pelaksanaan tugas Bagian sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat yang berkaitan dengan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang **“Penggerakan Kepala Bagian**

Kesejahteraan Rakyat Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pemerintahan Kota Padang

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang menjadi inti penelitian ini ialah “Bagaimana Penggerakan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang?”

2. Batasan Masalah

- a. Pemberiaan motivasi Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang.
- b. Bentuk bimbingan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang.
- c. Menjalin hubungan atau koordinasi Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang.
- d. Komunikasi Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Pemberiaan motivasi Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang
2. Untuk Mengetahui bentuk bimbingan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui menjalin hubungan atau koordinasi Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui komunikasi Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang

D. Mamfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam menjalankan tugas di Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang untuk kesejahteraan rakyat Kota Padang. Studi ini dapat memberikan saran dan rekomendasi tentang penggerakkan dalam menetapkan

kinerja pegawai agar menjalankan tugasnya lebih baik dan sesuai dengan arahan dari ketua Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat.

- b. Meningkatkan kualitas dan memotivasi pegawai agar dapat menjalankan tugas dengan baik di Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Pada Pemerintahan Kota Padang. Studi ini dapat membantu lembaga Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam menangani permasalahan-permasalahan yang mungkin akan terjadi dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengurangi terjadi permasalahan terhadap kinerja yang dilakukan pegawai tersebut. Dengan demikian, lembaga dapat meningkatkan kualitas dan dalam menjalankan tugas setiap pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada tugas yang dikerjakan pegawai dalam penggerakan kinerja pegawai. Sebagai contoh, studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan arah atau menggerakkan pengawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan pada lembaga Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Pada Pemerintahan Kota Padang, yang mungkin memiliki tujuan dan karakteristik yang berbeda dari lembaga lainnya.
- b. Meningkatkan kualitas kinerja pegawai terutama dalam kesejahteraan rakyat Kota Padang. Studi ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana penggerakkan dapat dijalankan oleh

pemimpin Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dalam mengarahkan atau menggerakkan pengawai agar mau bekerja dengan ikhlas.

E. Penjelasan Judul

Guna menghindari kekeliruan dalam memahami makna dari judul yang dimaksudkan, maka berikut ini akan diterangkan makna dari kata-kata kunci dalam judul tersebut, yakni sebagai berikut:

Penggerakan : Menurut Munir & Ilaihi (2009), penggerakan merupakan aktivitas manajerial yang bertujuan untuk mendorong setiap anggota organisasi agar memiliki keinginan dan usaha yang maksimal dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Untuk menjalankan kegiatan dalam suatu organisasi, sangat penting dilakukan langkah-langkah penggerakan, seperti pemberian motivasi, bimbingan, penguatan hubungan/koordinasi, dan komunikasi yang efektif.

Kinerja Pengawai : Kinerja merupakan faktor yang menentukan seberapa besar kontribusi individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam usaha memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan, (Rafiq, 2019).

Bagian Kesra : Kesra didirikan karena ada tugas dan fungsi yang diemban oleh perangkat daerah, terkait dengan

pelayanan kesejahteraan rakyat seperti dinas social, dinas kesehatan dan dinas pendidikan. Yang mana diatur dalam (PERDA) peraturan daerah kota padang nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan dan tata pemerintahan, kesejahteraan rakyat, hukum dan kerja sama. dalam pasal 6 yang berbunyi “asisten pemerintah dan kesejahteraan rakyat hukum, dan kerjasama, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang tata pemerintahan, kesejahteraan rakyat, hukum dan kerja sama.

Penggerakkan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang guna untuk menjalankan program-program yang telah dibuat. Berdasarkan penjelasan di atas maka maksud dari judul ini adalah Bagaimana kepala bagian kesejahteraan rakyat dapat memotivasi membimbing, berkoordinasi dan mampu mengarahkan bawahannya untuk menggerakkan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang untuk menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh kepala bagian kesejahteraan rakyat.

Beberapa motivasi yang membuat penulis tertarik dan memutuskan untuk memilih judul tersebut adalah:

1. Kepala bagian kesejahteraan rakyat ini merupakan sebuah unit lembaga pemerintahan yang berkontribusi baik di instansi pemerintahan Kota Padang.
2. Kesejahteraan Rakyat (KESRA) merupakan lembaga yang dapat menampung berbagai program yang sesuai dengan tugas-tugas seperti: dinas social, agama, pendidikan, kesehatan dan pembangunan pemberdayaan masyarakat. Agar pemerintahan Kota Padang terus membaik dan lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sesuai yang telah ditetapkan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematikan penulisan judul proposal ini adalah dengan cara mengelompokkan menjadi tiga sub bab yang terdiri dari:

BAB I : Berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah dan kegunaan penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan

BAB II : Terdiri dari landasan teori dan informasi umum yang berkaitan dengan pengertian fungsi pergerakan, langkah-langkah pergerakan, pengertian kinerja pegawai, dan terkait pada Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat.

BAB III : Pada bab ini peneliti mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil wawancara yang telah dilakukan dan data mengenai Penggerakan Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Padang.

BAB IV : Merupakan hasil penelitian yang berisikan tentang deskripsi informan penelitian, temuan penelitian baik temuan umum maupun temuan khusus serta pembahasan terkait sub-sub temuan khusus.

BAB V : Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran





UIN IMAM BONJOL
PADANG