

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, Setiap Perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik, karena manajemen yang baik dapat meningkatkan efisiensi bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk sebuah perusahaan. Berperilaku baik merupakan kunci berhasilnya organisasi yang efektif dan efisien. Keberhasilan bisnis bergantung pada kinerja karyawan yang optimal. Selain ketersediaan sumber daya dan infrastruktur yang memadai, keberhasilan dan kelangsungan bisnis juga sangat dipengaruhi oleh pekerjaan sumber daya manusia. Adanya kegagalan dikarenakan oleh munculnya Perusahaan baru serta kurangnya pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dibuktikan bahwa sumber daya manusia menjadi sumber kunci keberhasilan suatu organisasi, maka dari itu setiap Perusahaan atau instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang cukup agar oprasionalnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Nadafiriska dan Marhandri (2021), Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang dijalankan oleh perseorangan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk membangun sistem oprasi, yang merupakan modal dan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dalam pengelolaan dan penyajian data, menurut Niijer & Raj (2021), sumber daya manusia, diakui telah menjadi tulang punggung yang menentukan data dan informasi yang dihasilkan, termasuk menentukan keberadaan organisasi selama berabad-abad, dan termasuk dalam hal ini, pengelolaan yang menggunakan analisa data dalam mengubah cara-cara pengelolaan peran sumber daya manusia secara konvensional menjadi memiliki kompetensi yang berbasis data kontemporer pada setiap aspek lingkungan bisnis.

Setiap perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya karena setiap karyawan berperan penting dalam perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian strategi lintas fungsional untuk mencapai visi, misi, dan tujuan. Sumber daya manusia pada dasarnya bekerja untuk sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana yang membantu mencapai tujuan organisasi. Kekuatan dan kompetensi sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dan pencapaian organisasi.

Menurut Trisna & Guridno (2021) Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Adanya kinerja ini sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perannya dalam sebuah Perusahaan. Menurut Tambingon & Tewal (2019) Kinerja pegawai adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh pegawai. Kinerja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan Perusahaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu Perusahaan.

Kinerja pegawai di organisasi pemerintahan seperti Tenaga Kerja di Kota Depok sangat penting untuk mencapai tujuan pelayanan yang maksimal untuk Masyarakat. Kinerja pegawai menunjukkan kesadaran dan etika yang baik pada peraturan yang berlaku serta pengaruhnya seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi publik, suatu organisasi dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal apabila tingkat pencapaian tujuan organisasi semakin tinggi. Dalam konteks organisasi publik, titik temu pengukuran kinerja organisasi adalah tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di bawah kepemimpinan Kota Depok. Tenaga kerja di Kota Depok terdiri dari berbagai bagian yang terorganisir dengan baik untuk mendukung pelaksanaan fungsi pemerintahan, administrasi, dan

pelayanan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok Tahun 2023-2026 ingin memberikan pedoman bagi pemangku kepentingan baik di lingkungan pemerintah, masyarakat, dunia usaha atau swasta, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan daerah bidang sosial di Kota Depok.

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 tahun 2021 tentang Penyederhaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhaan Birokrasi, bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja sebagai perangkat daerah di bawah Walikota mempunyai keinginan untuk pelaksana urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja

Adapun Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, dengan beberapa hal penting seperti:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dengan berlakunya peraturan tersebut, karyawan dinas tenaga kerja daerah diwajibkan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan akurat untuk memastikan bahwa karyawan senantiasa memberikan pelayanan yang baik.

Berikut ini adalah table yang memberikan gambaran mengenai penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selama periode tiga tahun terkakhir, Melalui table ini kita dapat melihat perkembangan Kinerja Pegawai dari tahun ke tahun.

Table 1.1
Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas pekerjaan	100%	86%	83%	85%
2.	Kuantitas Pekerjaan	100%	87%	85%	86%
3.	Kepemimpinan	100%	85%	81%	83%
4.	Pelatihan	100%	88%	84%	88%
5.	Disiplin	100%	87%	83%	87%
Rata-Rata Presentase		100%	86,6%	83,2%	85,8%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Merujuk pada table 1.1 diatas menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja mengalami penurunan dan kenaikan pada kinerja pegawai. Pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja 86,6%, di tahun 2022 pencapaian kinerja mengalami penurunan menjadi 83,2% kemudian di tahun 2023 pencapaian kinerja mengalami kenaikan rata rata menjadi 85,8%. Hal ini menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaanya. Fenomena di atas menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi dan belum optimal. Kurang optimalnya Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selama tiga tahun terakhir dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis yang belum efektif, pelatihan SDM yang belum optimal, dan disiplin kerja yang belum maksimal.

Menurut Saputra et al (2021) peranan pemimpin menjadi sangat penting, pimpinan yang dapat mendorong serta mempengaruhi seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Menurut Mustomi & Reptiningsih (2020) Kepemimpinan sebagai proses di mana satu orang memberikan pengaruh secara sengaja kepada sekelompok orang dalam suatu organisasi melalui hubungan, struktur, dan panduan.

Adapun beberapa jenis gaya kepemimpinan yang ideal salah satunya adalah Kepemimpinan Demokratis. Menurut Amy C. Edmondson (2019)

Pemimpin yang demokratis menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa aman untuk berbicara, memberikan ide, dan mengambil risiko tanpa takut dipermalukan. Kepemimpinan Demokratis ini mendekatkan seorang pemimpin dengan bawahannya untuk memudahkan bawahannya menegatahui tujuan pemimpin yaitu meningkatkan produktivas. Pemimpin tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat Keputusan akhir atau memberi intruksi kepada bawahannya, tetapi pemimpin meminta pendapat bawahannya tentang Keputusan yang akan diambil. Menurut Peny (2023) Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi. Menurut Bobby Eka & Sry Rosita (2023) Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut Makmun, S. Rohim, & Khoiriyah, M. (2020) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Para pegawai merasa diorangkan, hal ini ditandai dengan adanya anggapan bahwa pemimpin selalu melakukan aktivitas bersama demi pencapaian suatu tujuan organisasi.

Selain itu, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah Pelatihan. Program pelatihan (*training*) yakni program yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang Sinaga et al (2020). Sederhananya pelatihan ialah suatu cara yang dilakukan lembaga atau organisasi untuk para karyawannya yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja agar memenuhi dan mencapai sebuah tujuan organisasi yang sudah terencana dari awal. Pengembangan SDM akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kualitas ataupun kinerja pegawai akan terlihat pada tugas serta tanggung jawab sudah dilakukan cukup baik. Josh Bersin dan Deloitte (2021), menekankan bahwa pelatihan SDM harus dilakukan untuk memastikan karyawan tetap kompeten dalam lingkungan kerja yang berubah drastis, yang secara langsung memengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Andayani & Hirawati, 2021). Berberda dengan Elsa dan Putra (2019) hasil penelitian

mengatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Disiplin. Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Persada & Nabella (2023), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan individu untuk mengikuti segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Penelitian dari Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Penelitian dari Lestari & Afifah, (2021) tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan data empiris, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang terkait maka peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Pelatihan SDM, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Di WaliKota Depok”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok?
2. Apakah Pelatihan SDM berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok?

C. Tujuan

Penelitian selalu memiliki jalan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Walikota Depok untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan faktor Kepemimpinan Demokratis, Pelatihan SDM dan Disiplin Kerja
2. Bagi Peneliti
Menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti dalam melaksanakan program Kepemimpinan Demokratis, Pelatihan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai serta sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
3. Bagi Institusi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, serta sebagai sumber referensi secara teoritis dan empiris bagi pihak yang berkaitan dalam melakukan penelitian.