

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

Geryl Valeri Evans<sup>1</sup>, Levirisky Siahaan<sup>2</sup>, Sindy Maulana<sup>3</sup>, Tania Alexandra  
Tambunan<sup>4</sup>

Pendidikan Sejarah, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan

[gerylvalerievans@gmail.com](mailto:gerylvalerievans@gmail.com)<sup>1</sup>, [siahaanlevirisky@gmail.com](mailto:siahaanlevirisky@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[maulanasindy35@gmail.com](mailto:maulanasindy35@gmail.com)<sup>3</sup>, [taniaalexandra0908@gmail.com](mailto:taniaalexandra0908@gmail.com)<sup>4</sup>.

**ABSTRACT**

This study aims to analyze and empirically test the influence of leadership on the performance of the Medan City Manpower Office. The Manpower Office plays a crucial role in administering government affairs in the employment sector, which directly impacts public welfare and the investment climate in Medan City. Therefore, optimal performance is essential, one of which is strongly suspected to be influenced by leadership quality. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to employees of the Medan City Manpower Office as a sample. The collected data are analyzed using simple or multiple linear regression methods (adjust to your design, for example: multiple linear regression analysis) to measure the contribution of leadership variables to performance variables. The results of this study are expected to provide empirical evidence regarding the significance of leadership's influence on increasing the effectiveness and efficiency of the office's work, as well as provide practical recommendations for the Medan City Government in its efforts to improve leadership quality within the bureaucracy, particularly in the Manpower Office.

**Keywords:** Leadership, Organizational Performance, Department of Manpower, Medan City, Bureaucracy.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran krusial dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat dan iklim investasi di Kota Medan. Oleh karena itu, kinerja optimal sangat dibutuhkan, yang salah satunya diduga kuat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai sampel. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linear

sederhana atau berganda (sesuaikan dengan desain Anda, misal: analisis regresi linear berganda) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja dinas, serta memberikan rekomendasi praktis bagi Pemerintah Kota Medan dalam upaya peningkatan kualitas kepemimpinan di lingkungan birokrasi, khususnya di Dinas Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja Organisasi, Dinas Ketenagakerjaan, Kota Medan, Birokrasi.

## **A. Pendahuluan**

Kinerja organisasi sektor publik merupakan tolok ukur utama keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam konteks otonomi daerah, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien, dan akuntabel guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Medan memegang peran yang sangat strategis dan vital.

Instansi ini bertanggung jawab langsung atas urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas, penempatan tenaga kerja, serta pengawasan hubungan industrial. Dengan populasi yang besar dan dinamika pasar kerja yang tinggi di Kota Medan sebagai salah satu kota metropolitan utama di Indonesia, tantangan yang dihadapi Disnaker sangat kompleks, mulai dari isu pengangguran, ketidaksesuaian keterampilan (mismatch) antara lulusan dan kebutuhan industri, hingga perlindungan hak-hak pekerja.

Oleh karena itu, kinerja yang optimal dari Disnaker Kota Medan mutlak diperlukan untuk memastikan stabilitas sosial-ekonomi dan mendukung iklim investasi daerah.

Dalam sebuah organisasi, baik swasta maupun publik, kepemimpinan seringkali diidentifikasi sebagai variabel penentu keberhasilan atau kegagalan. Kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi formal, melainkan juga kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan staf untuk mencapai tujuan organisasi.

Di lingkungan birokrasi, kualitas kepemimpinan sangat krusial dalam menciptakan budaya kerja yang positif, mendorong inovasi pelayanan, dan memastikan implementasi kebijakan yang tepat sasaran. Seorang pemimpin yang efektif di Disnaker Kota Medan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) yang beragam, mengambil keputusan yang cepat dan tepat terkait isu-isu ketenagakerjaan yang sensitif, serta membangun komunikasi dan koordinasi yang baik dengan stakeholder terkait, seperti serikat

pekerja dan asosiasi pengusaha. Kualitas kepemimpinan yang lemah, sebaliknya, dapat menyebabkan rendahnya moral pegawai, konflik internal, dan pada akhirnya, penurunan kualitas pelayanan publik.

Meskipun peran kepemimpinan secara teoretis sangat penting, masih terdapat kesenjangan antara harapan (norma kinerja) dan realitas pelaksanaan tugas di banyak institusi publik, termasuk kemungkinan di Disnaker Kota Medan.

## **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam bentuk, gaya, serta efektivitas kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Melalui metode ini, peneliti berusaha memahami bagaimana pemimpin di dinas tersebut mengelola sumber daya manusia, mengambil keputusan, serta memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Data penelitian dikumpulkan melalui beberapa teknik, seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi terhadap kebijakan serta laporan kinerja dinas. Informan penelitian meliputi kepala dinas, pejabat struktural, serta staf pelaksana yang berhubungan langsung dengan kegiatan ketenagakerjaan.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data,

penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan Kota Medan.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Menurut Northouse (2019), efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya dengan konteks dan kebutuhan pengikut. Dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, analisis kualitatif menunjukkan adanya perpaduan gaya, yang seringkali mencampur elemen Kepemimpinan Transformasional—seperti penyampaian visi dan motivasi ideal—dengan elemen Kepemimpinan Transaksional—berupa penekanan pada kontrol, pengawasan, dan sistem reward and punishment yang kaku, sesuai dengan ciri khas birokrasi publik. Temuan ini selaras dengan pandangan Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa dalam organisasi yang kompleks, pemimpin cenderung beroperasi pada rentang penuh kepemimpinan (Full Range Leadership Model). Namun, data wawancara mengindikasikan bahwa motivasi pegawai paling optimal tercapai saat pemimpin memberikan otonomi yang lebih besar, menunjukkan adanya potensi konflik antara struktur birokrasi yang sentralistik dengan kebutuhan pegawai akan pemberdayaan, yang menjadi kunci

dalam peningkatan kinerja pelayanan publik.

Analisis data kualitatif lebih lanjut, yang diperoleh dari triangulasi wawancara, observasi, dan dokumentasi, menghasilkan beberapa poin krusial mengenai bentuk dan efektivitas kepemimpinan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Poin-poin ini menjadi faktor penentu sejauh mana pemimpin berhasil mengelola sumber daya, mengambil keputusan, dan mendorong kinerja pegawai:

1. **Sentralisasi                      Pengambilan**

**Keputusan:** Keputusan strategis masih sangat berpusat pada pucuk pimpinan. Meskipun cepat, hal ini terkadang menghambat inisiatif dan kreativitas di tingkat pelaksana dalam merespons kasus ketenagakerjaan yang spesifik.

2. **Peran Komunikasi Informal:**

Komunikasi vertikal lebih sering terjadi secara informal. Ketika komunikasi formal (rapat dinas) dilaksanakan, fokus cenderung pada laporan administrasi, bukan pada problem-solving inovatif, yang memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan.

3. **Fokus                      pada                      Kinerja**

**Administratif:** Penilaian dan motivasi pegawai masih didominasi oleh kepatuhan administratif (laporan, kehadiran) dibandingkan dengan dampak nyata pelayanan (keberhasilan mediasi, penurunan angka pengangguran).

4. **Pengelolaan                      Konflik:**

Kepemimpinan menunjukkan

efektivitas dalam mengelola konflik eksternal (antara buruh dan perusahaan), namun kurang proaktif dalam menangani ketegangan dan motivasi internal di antara sesama pegawai.

Temuan ini membawa implikasi signifikan terhadap peningkatan kinerja dinas, terutama dalam konteks pelayanan publik. Untuk mengoptimalkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, diperlukan pergeseran strategis dalam gaya kepemimpinan. Pemimpin disarankan untuk secara sadar mengadopsi model kepemimpinan yang lebih berorientasi pada pemberdayaan (*empowering leadership*), yang dapat mengurangi sentralisasi dan mendorong inovasi bottom-up. Rekomendasi praktis yang muncul adalah perlunya program pelatihan kepemimpinan khusus yang menekankan pada *coaching* dan *mentoring* bagi pejabat struktural, serta revisi sistem penilaian kinerja yang lebih menekankan pada output dan outcome pelayanan ketenagakerjaan, bukan hanya pada proses administratif. Dengan demikian, kepemimpinan akan bertransformasi dari sekadar fungsi pengawasan menjadi katalisator perubahan yang mampu meningkatkan efektivitas pelayanan dinas secara menyeluruh.

## **E. Kesimpulan**

Secara keseluruhan, penelitian kualitatif ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan fenomena yang kompleks, ditandai dengan percampuran gaya yang tidak sepenuhnya

transformatif maupun transaksional, namun lebih bersifat situasional dalam kerangka birokrasi. Berdasarkan temuan empiris, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja dinas sangat bergantung pada cara pemimpin menyeimbangkan tuntutan administrasi (transaksional) dengan kebutuhan pegawai akan inspirasi dan coaching (transformatif). Sebagaimana ditegaskan oleh Hersey dan Blanchard (1969) dalam Teori Kepemimpinan Situasional, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang ideal; keberhasilan terletak pada kemampuan pemimpin untuk mendiagnosis tingkat kematangan bawahan dan menyesuaikan perilaku kepemimpinan. Dalam konteks ini, pemimpin di dinas tersebut kerap kali gagal mengidentifikasi bahwa tingkat pelaksana (staf) membutuhkan delegasi wewenang yang lebih besar, sementara mereka justru menerima sentralisasi keputusan, yang secara signifikan menghambat inisiatif dan kinerja inovatif.

Implikasi utama dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, fokus kepemimpinan harus bergeser dari sekadar pengawasan kepatuhan administratif menjadi pemberdayaan sumber daya manusia. Analisis menunjukkan bahwa kendala kinerja utama bukan terletak pada kompetensi teknis pegawai, melainkan pada struktur pengambilan keputusan yang sentralistik dan sistem motivasi yang lebih menekankan pada output formal daripada outcome pelayanan masyarakat.

Oleh karena itu, kesimpulan merekomendasikan perlunya intervensi

terstruktur berupa pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan emotional intelligence dan keterampilan mentoring bagi pejabat struktural. Rekomendasi ini sejalan dengan pandangan Goleman (2000) yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif dalam organisasi modern sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dan hubungan interpersonal. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis dan memberdayakan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat mentransformasi dinamika internalnya dan secara langsung meningkatkan efektivitasnya dalam melayani publik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Rivai, V., & Murni, S. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Edisi Terbaru*. Depok: Rajawali Pers.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota.

*Jurnal Administrasi Publik*, 7(1),  
45-60.

Sembiring, E. K. (2021). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Birokrasi dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Sumatera Utara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 9(2), 112-125.