

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019: 25). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya tenaga kerja. Manajemen seperti itu berkaitan dengan kepemimpinan baik dalam hubungan kelompok dan individu, dan hubungan manajemen tenaga kerja. Ini secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan mengarahkan aplikasi, pengembangan dan pemanfaatan dan sekarang dianggap sebagai salah satu dari empat fungsi utama, yaitu, keuangan, produksi, pemasaran dan hubungan manusia.

Fungsi MSDM sangat komprehensif dan beragam dan ditentukan serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran, sifat dan lokasi organisasi, bisnis atau industri, tujuan jangka pendek dan panjangnya, sifat industri dan produk, kondisi pasar, derajat persaingan di antara para pesaing, lingkungan ekonomi, budaya, politik dan hukum, struktur pejabat eksekutif dan administrasi, susunan mental, dan filosofi bisnis organisasi secara keseluruhan (Rahardjo, 2022:10).

Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena Manajemen sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam Manajemen sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, kompetensi dan lain-lain (Dessler, 2018: 45). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seringkali suatu organisasi hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan. Padahal factor yang mempengaruhi tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak (DPMPPA) Kota Jambi mempunyai tugas membantu pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang hak asasi manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah untuk melaksanakan tugas dalam melindungi hak asasi manusia, Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi menyelenggarakan fungsi tujuan Penyelenggaraan perlindungan perempuan dan anak diatur dalam Pasal 2 Ayat (2) Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan dan Anak menentukan:

“Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan dan Anak bertujuan untuk memenuhi hak-hak perempuan dan anak, mencegah segala bentuk kekerasan terhadap Perempuan dan Anak serta melindungi Perempuan dan Anak dari tindak kekerasan. Berikut adalah jumlah pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2019-2023:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai DPMPPA Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	2019	27	-
2	2020	27	0.00
3	2021	29	7.40
4	2022	30	3.44
5	2023	30	0.00

Sumber : DPMPPA, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai di DPMPPA Kota Jambi terjadi peningkatan jumlah pegawai pada tahun 2023 sebanyak 30 orang pegawai, sebagai mitra pemerintah Kota Jambi dalam perumusan kebijakan dan rencana strategis. Maka dalam rangka menciptakan *good governance*, Dinas DPMPPA Kota Jambi sangat berperan penting, yang harus menjadi suatu instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Setiap tahunnya kekerasan terhadap anak di Kota Jambi relatif meningkat sehingga, Jambi menjadi salah satu daerah dengan kondisi darurat kekerasan terhadap anak. Kekerasan terhadap anak terjadi karena minimnya rasa tanggung jawab orang tua dalam mendidik dan memberikan pendidikan, tidak dapat memenuhi hal-hal yang menjadi kebutuhan anak dan lalai dalam memantau perkembangan terhadap anak. Dalam rentang waktu 3 (tiga) tahun terakhir

DPMPPA mencatat kurang lebih ada 1.887 kasus kekerasan terhadap anak di Provinsi Jambi. Jenis-jenis kekerasan yang terjadi pada anak di Provinsi Jambi terdiri dari, kekerasan seksual, kekerasan psikis, kekerasan fisik, tindak pidana perdagangan anak, penelantaran anak, eksploitasi dan lain-lain

Tabel 1.2
Kasus Pengaduan dan Penyelesaian Kekerasan Tahun 2021-2023 Kota Jambi

Kasus Perlindungan	Pengaduan Kasus			Penyelesaian Kasus			Persentase		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Anak Terlantar	152	159	169	149	159	166	98	100	98
Kekerasan Fisik	107	121	58	107	121	58	100	100	100
Kekerasan Psikis	32	26	35	32	26	35	100	100	100
Perdagangan Anak	65	56	73	65	56	73	100	100	100
Kekerasan Seksual	182	190	250	182	190	250	100	100	100
Eksplorasi Anak	91	53	68	89	53	65	98	100	96
Jumlah	629	605	653	624	605	647	99	100	99

Sumber: DPMPPA, 2024

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan data kasus pengaduan kekerasan di Kota Jambi dalam kurun waktu 2021-2023, pada tahun 2021 capaian dalam penyelesaian kasus pengaduan sebesar 99% yang terdiri dari jumlah pengaduan sebanyak 629 kali dan penyelesaian hanya 624 kasus, pada tahun 2022 capaian penyelesaian yaitu 100% yang terdiri dari pengaduan 605 kali sedangkan penyelesaian 605 kasus, dan tahun 2023 capaian penyelesaian kasus yaitu 99% yang terdiri dari pengaduan sebanyak 653 kali dan penyelesaian hanya 647 kasus, pengaduan tersebut terus meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu, diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang

baik kepada masyarakat, untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan kecakapan sebagai seorang pemimpin. Untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin, Dinas DPMPPA Kota Jambi tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil (berkualitas) dibidang pekerjaannya. Dalam arti, pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Mengingat bahwa kinerja dari suatu instansi pemerintah itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Namun, maraknya isu *good governance* ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tidak sejalan dengan apa yang diharapkan masyarakat. Kepala Dinas merupakan pemimpin dalam instansi pemerintah daerah, dengan demikian, Kepala Dinas dituntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan instansi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja terhadap orang yang menjadi anggota organisasi. Menurut Dessler (2018: 46) gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif. Menurut Hasibuan (2019: 77) mengatakan bahwa, pemimpin yaitu seorang yang mempunyai hak memimpin dalam membimbing serta bertanggung jawab terhadap orang yang ingin mencapai suatu tujuan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Menentukan sampel awal dilakukan teknik *random sampling* yaitu merupakan teknik atau cara pengambilan sampel yang memakai kaidah peluang dalam penentuan elemen sampelnya, atau dengan teknik diambil secara random atau acak. Teknik random sampling memberikan peluang kepada semua anggota populasi agar menjadi spesimen terpilih. Adapun pemakaian teknik ini bisa digunakan pada sebuah populasi yang memiliki jumlah anggota yang sudah ditentukan terlebih dahulu (Sugiyono, 2018). Berdasarkan keterangan data yang

didapat penulis melalui survey awal pendahuluan dengan mewawancarai sementara terhadap 10 pegawai Kantor DPMPPA Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal tentang Gaya Kepemimpinan pada DPMPPA
Kota Jambi

Pernyataan	Tidak	Ya
Pemimpin selalu memberikan bimbingan yang efektif	2	8
Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama usaha mencapai tujuan	2	8
Pemimpin selalu menetapkan keputusan tetapi tidak mau mengambil resiko	7	3
Tidak dapat menerima saran maupun kritik dari bawahan	5	5
Pemimpin memiliki gaya yang santai	3	7
Jumlah	38%	62%

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban setuju sebanyak 31 suara dengan persentase 62%. Kemudian sisanya sebesar 19 suara menjawab tidak setuju dengan persentase 38%. Pada hasil survey awal bahwa gaya kepemimpinan Kantor DPMPPA Kota Jambi dalam kategori cukup tinggi. Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Menurut Hasibuan (2019: 78) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dimensi penting dalam gaya kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil gaya kepemimpinan

(leadership outcomes), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap keterampilan gaya kepemimpinan. Model gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu model gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Gaya kepemimpinan mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai, (Saragih, 2019). Model gaya kepemimpinan di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I: 1) *Idealized influence (Charisma)*, 2) *Intellectual stimulation*, 3) *Individualized consideration*, 4) *Inspiration motivation*, (Hakim, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, factor pendidikan mampu mempengaruhi kinerja. Pendidikan merupakan usaha yang diadakan oleh organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian Hasibuan (2019:44). Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat

memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Daftar Pendidikan Pegawai DPMPPA Kota Jambi pada tabel berikut:

Tabel 1.4

Daftar Pendidikan Pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2021-2023

Tahun	Jenjang Pendidikan					Jumlah
	SMA	Diploma	Sarjana	Magister	Doctor	
2021	0	3	24	2	0	29
2022	0	3	21	5	1	30
2023	0	3	21	5	1	30

Sumber: DPMPPA, 2024

Dari tabel 1.4 dapat kita lihat bahwa mayoritas pegawai pada DPMPPA berpendidikan Sarjana, pada tahun 2021 jumlah responde sebanyak 29 orang yang terdiri dari berpendidikan diploma 3 orang, berpendidikan sarjana 24 orang dan berpendidikan magister 2 orang, sedangkan pada tahun 2022-2023 sebanyak 30 orang yang memiliki pendidikan diploma 3 orang, berpendidikan sarjana 21 orang, adanya peningkatan pada pendidikan magister menjadi 5 orang serta adanya pegawai yang berpendidikan doctor 1 orang.

Selain gaya kepemimpinan dan pendidikan, pelatihan juga salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan merupakan bagian dari meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang Hasibuan (2019:46). Menurut Febriawan (2017) pelatihan mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu tenaga medis memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang masing-masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut adalah pegawai yang mengikuti pelatihan yaitu:

Tabel 1.5

Daftar Pelatihan Pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2023

Jenis Pelatihan	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Sub Koordinator Pembinaan Pegawai	Jumlah
Sosialisasi Peraturan Administrasi Pegawai	3	0	3
Pelatihan Transformation Leadership	1	1	2
Diklat teknis Manajemen Kinerja	3	0	3
Pelatihan Manajemen Pengembangan Masyarakat	2	2	4
Diklat Pengelolaan Keuangan	2	0	2
Jumlah	11	3	14

Sumber: DPMPPA, 2024

Menurut tabel 1,5 bidang pelatihan dan pembinaan pegawai, terdiri atas kelompok jabatan fungsional yang di koordinir oleh sub koordinator, yaitu: 1. Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan; dan 2. Sub Koordinator Pembinaan Pegawai. Dari total jumlah pegawai 30 orang yang mengikuti pelatihan terbanyak pada Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan ada 11 orang dan Sub Koordinator Pembinaan Pegawai hanya 3 orang.

UPTD DPMPPA Kota Jambi telah memberikan berbagai pelatihan terhadap pegawai. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada UPTD DPMPPA tersebut. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2018:28). Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistic, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. Berikut adalah Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi:

Tabel 1.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan
perlindungan anak Kota Jambi

Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target			Realisasi		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
KDRT Tertangani	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Layak Anak	100%	100%	100%	99%	100%	99%

Sumber: DPMPPA,2024

Dapat dilihat dari tabel 1.6 bahwa sangat jelas Perbedaan perbandingan kinerja perangkat daerah antara dalam menangani kasus KDRT dan kasus kelayakan anak. Pada target 100% dalam menangani KDRT dari tahun 2021 sampai tahun 2023 terlihat realisasi tercapainya sudah memenuhi target yaitu 100%, sedangkan pada kasus kelayakan pada anak masih ada yang belum terealisasi dengan capaian target tersebut. kualitas kinerja Dinas DPMPPA sudah cukup baik, namun masih banyak tantangan yang perlu dilakukan untuk mengurangi kasus kekerasan pada anak, sehingga nantinya tidak terjadi peningkatan kasus kekerasan pada anak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja

Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Kota Jambi belum mencapai maksimal.

Pada umumnya gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan pada Dinas DPMPPA untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2018:63) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pandangan-pandangan dan fakta-fakta di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada dinas DPMPPA di Kota Jambi tidak meningkat namun jumlah pekerjaan terus meningkat.
2. Masih ada beberapa kasus yang belum terselesaikan secara maksimal yaitu pada kasus anak telantar dan eksploitasi anak.

3. Hasil pra survei gaya kepemimpinan dinas DPMPPA Kota Jambi menyatakan 62% setuju dengan gaya kepemimpinan dan 38% menyatakan tidak setuju dengan gaya kepemimpinan kepala dinas DPMPPA Kota Jambi.
4. Tingkat pendidikan pegawai mayoritas berpendidikan sarjana dan masih terdapatnya tingkat pendidikan diploma.
5. Tingkat pelatihan yang diberikan oleh Dinas DPMPPA belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai.
6. Hasil kinerja dinas DPMPPA Kota Jambi sudah memenuhi target yaitu 100%, sedangkan pada kasus kelayakan pada anak masih ada realisasi yang belum tercapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan keilmuan maupun bagi kepentingan praktis manajerial berikut ini.

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya pemahaman mengenai berbagai konsep yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi manajemen organisasi, khususnya Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi, untuk mempertimbangkan

berbagai aspek penting dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai, terutama dari aspek gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan.

