



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Optimalisasi dan Stabilitas Kinerja Pegawai Pemasyarakatan

Hendra Arista Bangun¹, Mitro Subroto²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Indonesia

E-mail: hendraarista738@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-04 Keywords: <i>Leadership Style; Performance; Officer; Prison.</i>	In carrying out their duties, a leader must experience obstacles and obstacles, such as negative news about correctional institutions that are issued to the public. Such as slipping information about the spread of narcotics in prisons, entry of smartphones into prisons, inmates who regulate the distribution of drugs from prisons, and others. And there is only information about officers who help put drugs into prisons, this could be due to a lack of integrity and not instilling motivation to advance social corrections. Enthusiasm for their activities in order to be able to produce the skills expected by the institution, a leader must have a variety of competencies which of course can be ideas or references for followers such as interpersonal communication, public speaking, motivational support, nurturing, persuasion and others. Some of these competencies are synonymous with a transformational leadership style that is able to teach and protect its employees (individualized consideration), solve problems from various perspectives (intellectual stimulation), and so on.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-04 Kata kunci: <i>Gaya kepemimpinan; Optimalisasi; Stabilitas Kinerja; Pegawai Pemasyarakatan.</i>	Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin pastinya mengalami kendala dan hambatan, seperti masih ada saja berita negatif mengenai lembaga pemasyarakatan yang diterbitkan ke masyarakat. Seperti terselip saja informasi mengenai penyebaran narkoba di dalam lapas, masuknya smartphone ke dalam lapas, narapidana yang mengatur penyebaran narkoba dari dalam lapas, dan lainnya. Serta terdapat saja informasi perihal petugas yang membantu memasukkan narkoba ke dalam lapas, perihal itu bisa jadi disebabkan minimnya integritas serta tidak ditanamkannya motivasi guna memajukan pemasyarakatan bersama. Kesuksesan lembaga pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efisien, dimana dengan gaya kepemimpinannya itu bisa pengaruhi bawahannya guna membangkitkan antusias kegiatan mereka supaya sanggup menghasilkan kemampuan yang diharapkan oleh Lembaga. Seorang pemimpin wajib mempunyai bermacam macam kompetensi yang pastinya perihal itu bisa jadi gagasan ataupun referensi untuk pengikutnya seperti komunikasi interpersonal, public speaking, pemberian motivasi, nurturing, persuasif dan lain-lain. Beberapa kompetensi tersebut identik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mengajari dan mengayomi karyawannya (individualized consideration), menyelesaikan masalah dengan berbagai macam perspektif (intellectual stimulation), dan seterusnya.

I. PENDAHULUAN

Pada Sistem Peradilan Pidana di Indonesia, Pemasyarakatan merupakan ujung dari sistem peradilan pidana di Indonesia. Sebagaimana tercantum dalam UU NO.12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan, Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana. Untuk terciptanya arti dari pemasyarakatan tersebut, pemasyarakatan memiliki sistem. Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara

terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat juga aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Semua organisasi lembaga pastinya memiliki struktur organisasinya masing-masing dan tentunya memiliki aturan yang mengatur organisasi itu pula. Dengan adanya struktur organisasi, maka dapat terhindar dari tumpang tindih jabatan dan juga tumpang tindih tupoksi masing-masing. Pemasyarakatan sebagai suatu Lembaga

negara, tentunya dipimpin oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin haruslah mampu menjalankan sistem yang ada. Dalam menjalankan sistem tersebut, tentunya seorang pemimpin akan mengalami hambatan dan kendala, tak terkecuali di Masyarakat.

Dalam bekerja tentunya memiliki tanggung jawab kerja yang berbeda-beda setiap bidangnya. Hal ini dilakukan agar terciptanya profesionalisme dalam saat bekerja, yang mana nantinya akan berdampak kepada hasil kinerja yang dikerjakan oleh petugas. Begitu juga pada masyarakat yang ada di Indonesia, semua memiliki bidang masing-masing dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja para petugas Masyarakat saat ini merupakan salah satu pembahasan yang cukup menarik untuk dibahas pada pembahasan kali ini. Kinerja petugas masyarakat sangat penting dalam menentukan masyarakat kedepannya. Hal ini karena moralitas merupakan prinsip yang penting dalam menjalankan tugas. Selain itu, moral juga menjadi faktor penting untuk suatu Negara, bangsa yang damai itu memiliki kebijakan dalam beberapa hal yaitu masyarakatnya tidak saling memanfaatkan satu sama lain. Sehingga integritas perlu ditanamkan didalam diri tiap warga Indonesia, paling utama petugas masyarakat yang jadi salah satu senteng terdahulu dalam membina narapidana supaya dapat kembali ke jalan yang benar. Menghasilkan gotong royong yang bermaksud buat membuat serta membuat bangsa untuk menjadi lebih bagus lagi serta mengorbankan kebutuhan pribadi. Begitu juga bisa didefinisikan, kemampuan pejabat masyarakat mesti bergantung pada kemampuan petugas masyarakat dalam melaksanakan kewajiban mereka begitu juga mestinya.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin pastinya mengalami kendala dan juga hambatan, seperti masih ada saja berita negatif mengenai lembaga masyarakat yang diterbitkan ke masyarakat. Seperti terselip saja informasi mengenai penyebaran narkoba di dalam lapas, masuknya smartphone ke dalam lapas, narapidana yang mengatur penyebaran narkoba dari dalam lapas, dan lainnya. Serta terdapat saja informasi perihal petugas yang membantu memasukkan narkoba ke dalam lapas, perihal itu bisa jadi disebabkan minimnya integritas serta tidak ditanamkannya motivasi guna memajukan masyarakat bersama. Kemampuan untuk dapat memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia ialah pers-

pektif yang amat menentukan kelangsungan hidup pada suatu lembaga dalam rangka penerimaan tujuan yang telah ditetapkan. Sukses ataupun tidaknya suatu lembaga dalam menggapai tujuannya terkait oleh kesuksesan dari individu lembaga itu sendiri dalam melaksanakan kewajiban mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Salah satu faktor utama yakni faktor kepemimpinan.

Oleh sebab itu perlunya pemimpin menangkap impuls, serta kontribusi langsung ke dalam lapangan supaya mengenali suasana yang sesungguhnya terjalin serta perlunya keahlian guna berpendapat serta mempelajari apa yang pengaruhi kemampuan petugas masyarakat di lapangan. Memanfaatkan hasil riset yang sudah dikembangkan guna meningkatkan pola serta tata cara dalam tingkatkan integritas ASN, penerapan kewajiban harus serupa dengan tanda etik sesuai peraturan yang telah diatur, supaya lebih efektif serta dapat melakukan karier sesuai dengan tujuan serta tujuan penting masyarakat.

II. METODE PENELITIAN

Rencana dan prosedur yang meliputi seluruh asumsi hingga metode secara detail mengenai proses pengumpulan dan juga analisis data (Cresswell, 2016) merupakan arti dari desain penelitian. Deskriptif Kualitatif dalam penelitian menggunakan desain penelitian merupakan suatu cara atau strategi penelitian dimana dalam penelitian ini seorang peneliti menyelidiki secara cermat suatu peristiwa, aktivitas, proses, atau program. Dalam penelitian ini Peneliti juga mengumpulkan informasi berdasarkan waktu yang ditentukan sebelumnya. Menurut Creswell (2008) metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan atau penelusuran untuk dapat mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengetahui gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan berupa kata atau teks yang kemudian dianalisis. Pertanyaan yang digunakan pertanyaan yang umum dan mendetail kepada permasalahan.

Menurut Arikunto. S (2010) metode penelitian kualitatif yakni suatu penelitian yang menggunakan tampilan yang berupa kata-kata lisan

atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detailnya. Dalam penelitian ini terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat dan menginterpretasikan kondisi sekarang kemudian melakukan evaluasi. Menurut Williams (2008) penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian lainnya dalam beberapa hal. Ada tiga hal pokok:

1. Pandangan-pandangan dasar tentang sifat realitas, hubungan peneliti dengan yang diteliti,
2. Karakteristik pendekatan penelitian kualitatif,
3. Proses yang diikuti untuk melaksanakan penelitian kualitatif.

Secara garis besar, dapat ditarik kesimpulan bahwa, Metode penelitian kualitatif adalah sebuah metode riset yang sifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, serta menghasilkan suatu teori. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti hanyalah dokumentasi. Menurut Hamidi (2004:72), Teknik dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga ataupun organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk dapat memperkuat hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber, misal LSM. Metode dokumentasi menurut Arikunto (2006:231) yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Suradinata pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern. Pemimpin jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris menjadi "LEADER", yang mempunyai tugas untuk LEAD

anggota di sekitarnya. Sedangkan makna LEAD adalah: a) Loyalty, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan. b) Educate, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan pada rekan-rekannya. c) Advice, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada. Discipline, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan gaya kepemimpinan. Menurut Rivai dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", gaya kepemimpinan didefinisikan juga sebagai pola global dari aksi seseorang pemimpin, bagus yang nampak ataupun yang tidak nampak oleh bawahannya. Menurut Miftah Thoha dalam bukunya "Kepemimpinan Dalam Manajemen" menarangkan jika gaya kepemimpinan ialah norma sikap yang dipakai oleh seorang pada saat orang itu berupaya pengaruh perilaku orang lain seperti yang dia amati. Adapun gaya kepemimpinan, yakni:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Woods (2004) dalam Laliasa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- a) Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
- b) Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas.
- c) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
- d) Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoritar adalah gaya pada manajemen yang menumpukan proses decision-making pada posisi kepemimpinan teratas. Artinya, pemimpin sebagai kepala dari organisasi adalah satu-satunya pihak yang memiliki kontrol untuk membuat semua keputusan strategis. Pemimpin biasanya jarang mempertimbangkan masukan dari anggota

kelompok untuk dapat membuat keputusan. Pemimpin memutuskan segala sesuatunya hanya berdasarkan pertimbangan pribadi. Kepemimpinan otoriter juga memiliki kontrol mutlak atas anggota yang dibawahinya. Itu sebabnya, pemimpin sering memandang diri mereka seperti mesin mobil yang menggerakkan orang di bawah kendali atau perintah mereka. Berikut ini adalah beberapa karakteristik kepemimpinan otoriter:

- a) Visi pemimpin adalah yang terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, bawahan harus menjadikan visi tersebut menjadi visi mereka.
- b) Pemimpin menjabarkan visi, tujuan dan tugas secara detail. Mereka tidak mentoleransi setiap penyimpangan.
- c) Pemimpin memberikan instruksi secara jelas tentang apa yang harus dicapai, kapan harus dilakukan dan bagaimana harus dilakukan.
- d) Pemimpin berorientasi pada hasil dan tugas. Mereka juga memaksa kepatuhan bawahan secara mutlak untuk setiap tugas yang diberikan. Jadi, meski organisasi menjadi sangat terstruktur, namun pelaksanaannya cenderung kaku.
- e) Pemimpin mengontrol semua keputusan. Anggota hanya bertindak sebagai pelaksana setiap keputusan. Mereka harus menjalankannya tanpa ragu.
- f) Pemimpin membuat pilihan berdasarkan ide dan penilaian mereka. Mereka memandang ide mereka adalah yang terbaik dan harus dilaksanakan oleh setiap anggota.
- g) Pemimpin sedikit atau tidak menerima saran atau inisiatif dari pengikut. Mereka mengabaikan kreativitas dan pemikiran out of the box dari bawahan. Itu membuat rendahnya inovasi dan kreatifitas di dalam organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Pada Gaya kepemimpinan transformatif (transformational leadership) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para karyawan agar mengejar tujuantujuan organisasi atau perusahaan daripada mengejar tujuan-tujuan pribadi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformatif antara lain:

- a) Pemimpin membangun visi masa depan yang menarik;
- b) Pemimpin menunjukkan rasa optimis;
- c) Pemimpin menunjukkan rasa antusias;

- d) Pemimpin berkorban demi kebaikan bersama;
- e) Pemimpin dapat menjadi panutan, suri teladan, dan contoh bagi para karyawannya;
- f) Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya;
- g) Pemimpin memberikan dukungan kepada para karyawan;
- h) Pemimpin memberikan semangat kepada para karyawan;
- i) Pemimpin memberikan pelatihan kepada para karyawan agar berkembang;
- j) Pemimpin memberdayakan karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2014)

Ciri lain dari gaya kepemimpinan transformatif adalah para pemimpin berusaha untuk menumbuhkan kepercayaan, mencoba mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, memperlihatkan pengorbanan dirinya dan bertindak sebagai agen moral, fokus kepada diri mereka sendiri dan para pengikutnya dalam sasaran yang melampaui kebutuhan yang lebih dekat terhadap kelompok kerja. Gaya kepemimpinan transformatif cenderung mengembangkan motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan juga kesetiaan yang lebih tinggi.

4. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. Jadi ciri-ciri kepemimpinan transaksional antara lain adalah:

- a) Pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan;
- b) Pemimpin mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan tersebut;
- c) Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi;
- d) Pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin cenderung menggunakan motivasi ekstrinsik sebagai cara untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, seperti gaji, bonus, upah, jaminan

sosial, profit sharing, pengakuan, dan juga promosi.

5. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangannya dan akan menyerahkan segala sesuatu kepada bawahannya. Dengan begitu, setiap orang yang ada dalam organisasi dapat bekerja dengan cara yang menurutnya tepat, tanpa adanya tekanan atau batasan dari pemimpinnya. Menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997), terdapat 3 ciri dari pemimpin dengan gaya kepemimpinan Laissez Faire, yaitu:

- a) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri
- b) Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum
- c) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan:

1. Dalam memilih gaya kepemimpinan pada seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan situasi dan juga kondisi yang ada di lapangan.
2. Untuk dapat membaca situasi serta kondisi di lapangan pemimpin perlu melibatkan anggotanya dalam setiap keputusan yang dibuat dengan menerima masukan, saran serta keluhan para anggota.
3. Dengan menjalin hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahannya, maka akan menciptakan kondisi yang baik dilingkungan pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Optimalisasi dan Stabilitas Kinerja Pegawai Pemasarakatan.

PEGAWAI PEMASYARAKATAN. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9.

Anwar. (2012). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR. SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI.*

Budiono, M. A. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERIAN MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN*. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8.

Cresswell, J. W. (2016). *Research Design*. Pustaka Pelajar.

e-book 'METODE PENELITIAN KUALITATIF' oleh DR. J.R. Raco, M.E., M.Sc.

METODE PENELITIAN menurut SUGIYONO (2013)

Rahmat, D., NU, B., & Daniswara, W. (2021). *Fungsi Lembaga Pemasarakatan Dalam Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasarakatan. Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 3.

Slamet, G. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.*

Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Suwandana, I. G. M., Suasana, I. G. A. K. G., & Satrya, I. G. B. H. (2015). *PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA. UNIVERSITAS UDAYANA*

DAFTAR RUJUKAN

Akhsan, M., & Sari, A. P. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP BUDAYA DAN MOTIVASI*