



Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Lapas Kelas IIA Karawang

Ari Firmansyah¹, Mitro Subroto²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

E-mail: ariefirmansyah991@gmail.com, subrotomitro07@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-01	In the era of globalization, the ability of quality human resources has a very large role in organizational activities. Performance is the result of work produced by employees in accordance with their role in the organization. Correctional officers are civil servants in the Ministry of Law and Human Rights who carry out duties and fungsi in the field of correctional. To achieve efficiency and effectiveness, the need for leaders to instill motivation, and direct involvement into the field in order to know the actual situation and the need for the ability to think and learn what affects the performance of correctional officers in the field. Research uses qualitative methods, with data collection conducted in natural settings, primary data sources, and more data collection techniques on observation, in-depth interviews and documentation. The informant came from the environment at The Karawang Class IIA Correctional Institution. This study used transformational leadership theory. The results of this study are transformational leadership consisting of four components, namely Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration has an influence on the performance of correctional officers. This means that leadership is able to improve performance in real terms. Then the better the leadership will affect the quality of the performance of correctional officers.
Keywords: <i>Transformational Leadership;</i> <i>Correctional Officer Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-01	Dalam era globalisasi, kemampuan SDM yang berkualitas mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Petugas pemsarakatan merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pemsarakatan. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, perlunya pemimpin menanamkan motivasi, dan keterlibatan langsung ke dalam lapangan agar mengetahui situasi yang sebenarnya terjadi dan perlunya kemampuan untuk berpikir dan mempelajari apa yang mempengaruhi kinerja petugas pemsarakatan di lapangan. Penelitian menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Informan berasal dari lingkungan di Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang. Dalam penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan transformasional. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat komponen yaitu Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas pemsarakatan. Hal ini mengandung makna, bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Maka semakin baik pimpinan akan berpengaruh pada kualitas dari kinerja petugas pemsarakatan.
Kata kunci: <i>Kepemimpinan Transformasional;</i> <i>Kinerja Petugas Pemsarakatan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi, kemampuan SDM yang berkualitas sangatlah penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. SDM adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat

ditentukan oleh unsur manusia. Visi, misi, dan tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pencapaiannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah SDM dimiliki oleh organisasi tersebut. SDM memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi.

SDM merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan aset terpenting bagi organisasi.

Lembaga pemasyarakatan merupakan suatu wadah untuk melakukan pembinaan baik terhadap warga binaan dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia agar dapat berintegrasi terhadap masyarakat sehingga dapat memainkan perannya kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Kegiatan di dalam Lembaga Pemasyarakatan bukan sekedar untuk menghukum atau menjaga narapidana tetapi mencakup proses pembinaan agar warga binaan menyadari kesalahannya, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana yang telah dilakukan.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam Lapas lebih spesifik disebut sebagai petugas pemasyarakatan. Petugas pemasyarakatan menurut Undang-Undang nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan pasal 1 ayat (21) menegaskan bahwa Petugas Pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang di beri wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana. sebagaimana dimaksud dalam Undang nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan Pasal 84 ayat (1) merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas fungsi pemasyarakatan. Fungsi pemasyarakatan meliputi pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan dan juga pengamatan. Kinerja petugas pemasyarakatan sangat penting dalam menentukan pemasyarakatan 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. Maka dari itu moralitas perlu ditanamkan didalam diri setiap masyarakat Indonesia, terutama petugas pemasyarakatan yang menjadi salah satu garda terdepan dalam membina narapidana agar bisa kembali ke jalan yang benar. Menciptakan gotong royong yang bertujuan untuk membuat dan membangun bangsa untuk menjadi lebih baik lagi dan mengorbankan kepentingan pribadi. Sebagaimana dapat didefinisikan, kinerja pejabat pemasyarakatan harus bergantung pada kinerja petugas pemasyarakatan dalam menjalankan tugas mereka sebagaimana mestinya.

Keberadaan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia masih menjadi sorotan publik karena sering dianggap mengalami berbagai masalah yang tidak kunjung usai. Kinerja Petugas pemasyarakatan pun kian menjadi sorotan karena banyaknya kasus yang terjadi seperti pelarian dan kekerasan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Manullang, 2007). Menurut Tohardi (2002) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002). Menurut Bernardin dan Russel (1993:379) penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja petugas pemasyarakatan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leading*) dapat dikatakan termasuk dalam bagian dalam bagian manajemen, ia termasuk dalam proses sekaligus fungsi manajemen. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. GR Terry & LW. Rue memahami kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu keadaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Warren Bennis dkk dalam Bedjo Sujanto mengemukakan pentingnya perubahan cara berpikir para pemimpin tentang visi dan juga paradigma kepemimpinan dan manajemen dari paradigma lama kepada paradigma baru, untuk mengantisipasi era global dalam pengelolaan pendidikan di masa depan. Pandangan baru pemimpin tersebut seharusnya: *From uncertainty to self-mastery* (dari ketidakpastian terhadap penguasaan diri), *From conflict to sosial synergy* (dari konflik menuju sinergi sosial), *From management complexity to organization learning* (dari kompleksitas manajemen menuju pembelajaran organisasi), dan *From change to sustainability* (dari peruba-

han menuju kematangan) (Boedjo Sujanto, 2007: 71).

Usaha pemimpin untuk dapat mengefektifkan organisasi, harus dilakukan dengan menggunakan strategi yang paling tinggi jaminan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Strategi seperti itu menuntut kemampuan pemimpin mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Pemimpin juga harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan agar mendapat dukungan, tanpa kehilangan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan dari semua anggota organisasi. Adapun fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian menurut Abdul Azis Wahab antara lain: Pimpinan sebagai penentu arah, Pimpinan sebagai wakil dan juga juru bicara organisasi, Pimpinan sebagai komunikator yang aktif, Pimpinan sebagai mediator, dan Pimpinan sebagai integrator

Jika Pimpinan memberikan dukungan, motivasi dan dapat menjadi role model bagi bawahan maka kinerja pegawai pun akan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap petugas masyarakat. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas sebagaimana yang dimaksud, petugas masyarakat juga harus menjalankan kontrol diri agar dapat bekerja dengan maksimal dan mengurangi kesalahan. Oleh karena itu perlunya pemimpin menanamkan motivasi, dan juga keterlibatan langsung ke dalam lapangan agar mengetahui situasi yang sebenarnya terjadi dan perlunya kemampuan untuk berpikir dan mempelajari apa yang dapat mempengaruhi kinerja petugas masyarakat di lapangan. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Prof. Kimball Young (dalam Kartono, 1994:50) mendefinisikan kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh

kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari empat komponen yaitu karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan juga konsederasi individual dimana pengaruh tersebut terhadap kinerja petugas masyarakat. Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi pegawai untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif.

Menurut Bass (dalam Mutamimah, 2001:3) mendefinisikan kepemimpinan transformasional terjadi jika pemimpin memperluas dan membangkitkan minat karyawannya, membangkitkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok. Menurut O'Leary (2001:21) kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui status-quo. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Menggunakan hasil dari studi yang telah dikembangkan untuk mengembangkan pola dan metode dalam meningkatkan moralitas ASN, pelaksanaan tugas harus sesuai dengan kode etik sesuai peraturan yang sudah diatur, agar lebih efisien dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan visi, misi dan tujuan utama masyarakat. Menciptakan rasa percaya diri dalam mengoprasikan sebuah tugas dan bisa membuat masyarakat menjadi sukses sesuai dengan tujuan utamanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **"Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Masyarakat"**.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik

pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi (Sugiono, 2008:63).

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi. Merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Peneliti berada ditempat itu, untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan. Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk pengecekan langsung Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan.
2. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Meleong, 2010: 186). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan - pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti. Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Wawancara dilakukan kepada pemimpin dan petugas pemsarakatan yang berada di Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang.
3. Dokumentasi. Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Lexy J. Moleong, 2010: 217). Adanya dokumentasi untuk mendukung data. Tujuan dari adanya metode ini adalah untuk memperoleh data yang lebih konkret tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Pemsarakatan.

Informan yang diambil dari lingkungan di Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang. Tujuan dipilihnya Informan penelitian adalah orang yang menurut peneliti paling banyak mengetahui atau terlibat langsung dalam melaksanakan tugas di pemsarakatan. Untuk

memilih informan dalam penelitian, peneliti mendapatkannya dengan menggunakan metode purposive sampling yang berdasarkan pertimbangan peneliti. Pemilihan informan yang dipilih secara sengaja untuk memperoleh data informasi penelitian (purposive sampling) yang tujuannya untuk mengambil sampel secara subjektif dengan anggapan bahwa sampel yang dipilih merupakan keterwakilan (representatif) bagi peneliti, sehingga data yang dikumpulkan akan didapat langsung pada sumbernya yang dapat dilakukan secara profesional demi keakuratan penelitian. Adapun yang menjadi sumber informasi dalam penelitian yakni:

Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang mulai dibangun pada tanggal 14 Maret 1981 dan mulai dioperasikan pada tanggal 14 Juli 1989. Bermula dari pidato penganugerahan gelar Doktor Honoris Causa Menteri Kehakiman Sahardjo, SH tanggal 5 Juli 1963. Ide Pemsarakatan bergulir, yang ditindaklanjuti dengan Konferensi Dinas Kependidikan di Lembang Bandung 27 April 1964, maka sejak itulah sistem Kependidikan berubah menjadi sistem Pemsarakatan.

Dalam pelaksanaannya sistem Pemsarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta metode pelaksanaan fungsi pemsarakatan secara terpadu. Pada tanggal 14 Juli 1989 Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang mulai beroperasi yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat yang mempunyai fungsi sebagai tempat pembinaan narapidana sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2002 tentang Pemsarakatan. Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang mengalami peningkatan (over kapasitas) secara signifikan \pm 1.000 penghuni sedangkan kapasitasnya 590 penghuni, maka pada tahun 2010 dibangun Blok C dan D model bertingkat atas bantuan Pemerintah Kabupaten Karawang. Bangunan baru Blok C dan D model bertingkat diresmikan pada tanggal 17 Agustus 2011 oleh Bupati Karawang Bapak Drs. H. Ade Swara.

Saat ini, total narapidana dan tahanan yang berada pada Lembaga Pemsarakatan Kelas IIA Karawang berjumlah 1.105 dengan total narapidana sebanyak 1102 dan tahanan sejumlah 93 orang. Analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian (Creswell, 2012).

Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis data yaitu mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkrip wawancara, video dari subjek, serta hasil-hasil observasi yang telah dilakukan. Langkah yang kedua yaitu mengkodekan transkrip wawancara serta menjadikan sebuah resume agar mudah dalam melihat fakta-fakta yang ditemukan. Menurut Hidayat (2014), etika penelitian diperlukan untuk menghindari terjadinya tindakan yang tidak etis dalam melakukan penelitian, maka dilakukan prinsip-prinsip sebagai berikut (Hidayat, 2014):

1. Lembar Persetujuan (*Informed consent*)

Lembar persetujuan berisi penjelasan mengenai penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian, tata cara penelitian, manfaat yang diperoleh responden, dan juga resiko yang mungkin terjadi. Pernyataan dalam lembar persetujuan jelas dan mudah dipahami sehingga responden tahu bagaimana penelitian ini dijalankan. Untuk responden yang bersedia maka mengisi dan menandatangani lembar persetujuan secara sukarela.

2. Anonimitas. Untuk menjaga kerahasiaan peneliti tidak mencantumkan nama responden, tetapi lembar tersebut hanya diberi kode.

Confidentiality (Kerahasiaan). *Confidentiality* yaitu tidak akan menginformasikan data dan juga hasil penelitian berdasarkan data individual, namun data dilaporkan berdasarkan kelompok Sukarela. Peneliti bersifat sukarela dan tidak ada unsur paksaan atau tekanan secara langsung maupun tidak langsung dari peneliti kepada calon responden atau sampel yang akan diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin transformasional ingin mencapai hasil yang melampaui apa yang normal dan menetapkan tujuan perusahaan yang lebih tinggi dengan mengilhami rasa pentingnya misi tim, merangsang pegawai untuk berpikir inovatif tentang suatu masalah atau tugas, dan menempatkan tujuan kelompok di atas diri pribadi -tertarik (James, 2005). Perilaku pada pemimpin transformasional berpengaruh dalam memotivasi pegawai, untuk membuat mereka lebih sadar akan hasil tugas, mereka merangsang kebutuhan pesanan mereka dan mengembangkan kepentingan pribadi mereka untuk kinerja organisasi. Kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai dan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal (Durga, 2011).

Berdasarkan hasil kajian teori, wawancara dan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari hubungan kepemimpinan dengan kinerja petugas pemasyarakatan.

Gaya Kepemimpinan transformasional mampu mengarahkan pegawai Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus di hasilkan, Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pemimpin dengan konsiderasi individual yang baik akan memperdayakan karyawan secara optimal sehingga dapat memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal. Pemimpin yang karismatik dapat menjadikan teladan bagi para pegawai yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran selama bekerja. Motivasi inspiratif akan meningkatkan kemampuan kerjasama tim yang baik, dimana pegawai akan mudah untuk memberikan saran untuk peningkatan kualitas kerja dan juga akan saling menghargai rekan kerja satu sama lain. Stimulasi intelektual yang dimiliki oleh pemimpin akan membatu kualitas dari hasil kerja yang disusun dan dikerjakan oleh pegawainya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya pimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dari petugas pemasyarakatan.

Hal ini didukung dari adanya beberapa penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian Dionneet al. (2004), Beverly et al. (2008), Chi et al. (2008) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian Pradeep dan Prabhu (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Demikian pula penelitian Sahin (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian Anuraga dkk (2017), prahesti dkk (2017) dan Fahlevi dan Kusmiyanti (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari permasalahan penelitian, tujuan, hipotesis, dan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja petugas pemasyarakatan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini juga menggunakan Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari empat komponen yaitu karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dimana memiliki

pengaruh tersebut terhadap kinerja petugas masyarakat. Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi pegawai untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan transformasional mampu mengarahkan pegawai Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus di hasilkan, melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pemimpin dengan konsiderasi individual yang baik akan memperdayakan karyawan secara optimal sehingga dapat memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal. Pemimpin yang karismatik dapat menjadikan teladan bagi para pegawai yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran selama bekerja. Motivasi inspiratif akan meningkatkan kemampuan kerjasama tim yang baik, dimana pegawai akan mudah untuk memberikan saran untuk peningkatan kualitas kerja dan juga akan saling menghargai rekan kerja satu sama lain. Stimulasi intelektual yang dimiliki oleh pemimpin akan membantu kualitas dari hasil kerja yang disusun dan dikerjakan oleh pegawainya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya pimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dari petugas masyarakat.

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 Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Petugas Masyarakat di Lapas Kelas IIA.

DAFTAR RUJUKAN

- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9).
- Budiono, M. A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERIAN MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(2), 62-70

Florindo, L. P. D. R. B., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2319-2360

Mahardika, I. W. P., Riana, G., & Subudi, M. (2016). EFEK MODERASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA PENGARUH PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 1679-1702.

Ms, M. R. F., & Kusmiyanti, K. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LAPAS KELAS 1 MEDAN. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 227-234.

Pandensolang, O. N., Sudjadi, A., & Indyastuti, D. L. (2021). Perbedaan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dukungan Sosial Narapidana Di Lapas High Risk Dan Lapas Medium Risk Nusakambangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 23(1), 59-73.

Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2761-2788

Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasayaran