

KEPEMIMPINAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN: GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN

Agung Tri Sakti, Ali Muhammad

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

e-mail : agungtrisakti21@gmail.com, alimuhammad32@gmail.com

ABSTRAK

Maksud dan tujuan berdasarkan penelitian ini merupakan buat menguji taraf kepemimpinan otoritas, motivasi, komitmen suatu organisasi, kecerdasan dan kepatuhan dalam etika petugas pemsarakatan. Mempelajari efek kepemimpinan terhadap otoritas, motivasi, komitmen organisasi dan kecerdasan terhadap kepatuhan peraturan yang berlaku. Tercapainya tujuan suatu organisasi pula disebabkan sang faktor pemimpin yang sanggup berkomitmen buat selalu memajukan suatu organisasi yang dipimpin, terutama pada menaruh motivasi buat menaikkan kualitas kerja anggotanya. Oleh karena itu 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. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan menganalisis dan penelusuran artikel atau penelitian terdahulu. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai menganggap penting pekerjaan apapun yang diembannya sehingga secara otomatis pegawai akan menunjukkan kedisiplinan dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi organisasi. Semakin baik kepemimpinan kepala lembaga pemsarakatan (Kalapas), semakin tinggi pula komitmen organisasi lembaga pemsarakatan. Terciptanya suatu komitmen kerja pula tentunya dibutuhkan dukungan berdasarkan anggotanya yang selalu serius dan fokus pada satu tujuan yakni untuk memajukan organisasi tersebut, spesifiknya pada hal ini yaitu organisasi Pemsarakatan.

Kata Kunci : Pemsarakatan, Lembaga Pemsarakatan, Motivasi, Kepemimpinan.

ABSTRACT

The aims and objectives of this research are to test the level of authority leadership, motivation, commitment of an organization, intelligence and compliance with the ethics of correctional officers. Studying the effects of leadership on authority, motivation, organizational commitment and intelligence on compliance with applicable regulations. Achieving the goals of an organization is also due to leaders who are able to commit to always advancing the organization they lead, especially by providing motivation to improve the quality of work of its members. Therefore, it is necessary for leaders to instill motivation and direct involvement in the field in order to know the actual situation and the need for the ability to think and learn what influences the performance of correctional officers in the field. The method used in this research is literature study by analyzing and searching articles or previous research. With high motivation, employees consider the importance of whatever work they undertake so that employees will automatically show discipline in carrying out or completing their work. Therefore, leadership has

a positive and significant effect on organizational participation. The better the leadership of the head of the correctional institution (Kalapas), the higher the organizational commitment of the correctional institution. The creation of a work commitment also of course requires support based on its members who are always serious and focused on one goal, namely to advance the organization, specifically in this case the correctional organization.

Keywords: *Corrections Facilities, Correctional Institutions, Motivation, Leadership.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yaitu suatu cabang yang di mana terdapat suatu kekeliruan yang variatif di dalamnya. Kepemimpinan sangat mudah untuk diucapkan dan didengarkan akan tetapi kenyataannya sangat susah untuk di implementasikan dalam lapangan dan kehidupan (Kartono,2011). Proses kepemimpinan yang dilaksanakan setiap orang memiliki cara dan pola yang berbeda-beda, hal tersebut tergantung pada apa yang dimiliki dan pengalaman diri seseorang tersebut dalam melaksanakan proses kepemimpinan.

Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai suatu sangat bergantung pada kepemimpinan dalam instansi karena sejatinya pemimpin dalam melaksanakan tugasnya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan tujuan instansi. Oleh sebab itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi pegawai sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan dari instansi tersebut tercapai. Selain itu, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja petugas merupakan salah satu kunci sukses bagi kesuksesan seluruh organisasi. Dalam mengoptimalkan kinerja petugas sangat menentukan dalam menuntun perilaku individu untuk dapat bersikap seimbang dengan norma yang sudah ditentukan guna menunjang pencapaian tujuan instansi.

Kinerja para petugas Pemasarakatan dikala ini merupakan salah satu ulasan yang cukup menarik buat dibahas pada ulasan kali ini. Kinerja petugas pemsarakatan sangat berarti dalam memastikan pemsarakatan kedepannya. Namun, dalam pelaksanaannya tidak hanya dari aspek kualitas sumber daya manusianya saja. Diperlukan juga adanya sosok pemimpin yang bisa dan mampu mengelola serta menggerakkan sumber daya manusia dalam hal ini petugas agar dapat menjalankan roda organisasi dengan baik dan tujuan yang ditargetkan dapat tercapai. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja petugas. guna terciptanya lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi, kunci utamanya adalah bagaimana cara pimpinan memimpin anggotanya. Menjadi pemimpin yang baik ialah yang bisa menerapkan cara memimpin dengan efektif, dapat mengimplementasikan model atau cara memimpin yang disesuaikan dengan kemampuan maupun kematangan anggota organisasi (Siswanto & Hamid, 2017).

Populasi Lapas telah meningkat pesat di dalam 10 tahun terakhir, peningkatan yang sangat cepat sehingga dalam kasus tertentu beberapa narapidana menerima pembebasan bersyarat lebih awal menyediakan tempat tidur, dan hakim membiarkan beberapa saat pelanggaran waktu bebas dalam masa percobaan.

Namun, meskipun sukses besar dalam mengembalikan moralitas narapidana tersebut, masih ada saja berita negatif mengenai lembaga pemsarakatan yang diterbitkan ke masyarakat. Seperti ada saja berita tentang peredaran narkoba di dalam lapas, masuknya handphone ke dalam lapas, narapidana yang mengendalikan peredaran narkoba dari dalam lapas, dll. Dan ada saja berita mengenai petugas yang membantu memasukkan narkoba ke dalam lapas, hal itu mungkin

dikarenakan kurangnya moralitas dan tidak ditanamkannya motivasi untuk memajukan pemasyarakatan bersama.

Berbagai bentuk penyimpangan dalam Lapas disebabkan berbagai faktor yaitu antara lain adanya kesempatan, kurangnya sangsi yang tegas, adanya kepentingan dan kebutuhan yang saling berinteraksi antara narapidana dan petugas Lapas, ketidak patuhan terhadap aturan, keterbatasan sarana dan sarana, keterbatasan Sumber Daya Manusia, kurangnya komitmen petugas serta adanya kepuasan kerja yang rendah petugas dalam bekerja.

Kepemimpinan transformasional berasal dari James MacGregor Burns pada tahun 1978 (Burns, 1978) dan ditandai oleh pemimpin yang positif, optimis dan dapat dipercaya yang cerdas secara emosional, adanya kerja sama tim, berekspektasi tinggi dan menciptakan inovasi. Pemimpin transformasional mengubah budaya organisasi mereka dengan menginspirasi rasa misi dan tujuan tentang pentingnya kerja kelompok dan merangsang cara berpikir baru dan pemecahan masalah. Mereka menginspirasi individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja tinggi. Perkembangan dan kemajuan yang terus dihasilkan oleh Lembaga Pemasyarakatan dalam memberikan layanan kepada masyarakat tentu saja tidak lepas dari sosok pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan anak buahnya untuk terus melakukan perubahan dalam lingkungan kerjanya.

Petugas pemasyarakatan mengalami tingkat stres yang tinggi, masalah keamanan potensial dapat muncul untuk petugas, narapidana, atau masyarakat umum. Petugas pemasyarakatan bekerja di lingkungan yang tertanam dengan rutinitas dan kontrol, namun berpotensi menimbulkan kekacauan setiap saat. Dalam kondisi seperti ini, petugas Lapas harus dapat mengandalkan setidaknya dua faktor: kepercayaan pada sesama petugas Lapas dan dukungan yang mereka terima dari pimpinan organisasinya.¹

Oleh karena itu 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 pemasyarakatan di lapangan. Menggunakan hasil 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 bisi, misi dan tujuan utama pemasyarakatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi bawahan atau anggota dari organisasi yang dipimpin untuk melaksanakan tanggung jawab dan kinerjanya dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Permasalahan yang dapat diambil dari uraian diatas adalah gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi mempengaruhi kepuasan kerja petugas pemasyarakatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan studi literatur yang mana peneliti dapat menganalisis dan penelusuran artikel atau penelitian terdahulu yang ingin diteliti untuk mendapatkan suatu jawaban dan pengetahuan baru tentang masalah yang ada pada masa sekarang.

¹ Melissa Minardo, "Perceived Leadership Style, Gender, and Job Satisfaction in County Jail Correctional Officers", Walden University ScholarWorks, 2017.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Pemasyarakatan bukan lagi hal yang sepele. Sistem penjara saat ini menjadi sangat rumit. Meskipun penjara yang aman dan pengawasan publik yang efektif merupakan perhatian utama sebagian besar badan pemerintah, perlindungan terhadap penjahat merupakan masalah yang kompleks, dan harus memastikan bahwa mereka tidak akan melarikan diri. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas antara lain motivasi dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi hati dan visi pengikut (Posner & Kouzes, 1993) untuk mengatasi tantangan dengan menilai kemampuan dan potensi pengikut untuk menggunakan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas. Manajer dapat memengaruhi moral, disiplin, dan etika profesional. Pemimpin juga memainkan peran penting dalam membantu kelompok, organisasi atau komunitas mencapai tujuan mereka. Keterampilan kepemimpinan dan kemampuan memimpin karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Setiap orang memiliki pengaruh di sisi lain, mengajar dan memperluas pengetahuan dari kedua sisi, pengaruh ini akan terus tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan untuk secara positif mempengaruhi pihak lain dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Richard dan Clifford (Richard dan Clifford, 2008) menyatakan bahwa mengubah pemimpin untuk mencapai kinerja yang diinginkan: berpartisipasi aktif dalam sistem nilai pribadi bawahan, dan memberikan penjelasan ideologis, dan mengaitkan identitas bawahan dengan organisasi kolektif mereka. Identitas terkait, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik untuk berprestasi. Pekerjaannya; untuk merumuskan visi dan misi penting bagi organisasi, sehingga dapat meningkatkan pemahaman bawahan tentang pentingnya dan nilai terkait dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi; untuk meningkatkan harapan bawahan untuk meningkatkan kesediaan mereka untuk melebihi kepentingan pribadi atas nama identitas kolektif.

Efektivitas organisasi dapat didefinisikan sebagai konversi input menjadi output untuk mencapai hasil tertentu. Produktivitas melalui isinya menginformasikan biaya minimum dan efektif (penghematan), hubungan antara biaya efektif dan biaya realisasi (efisiensi), dan antara produk dan hasil. Jangkauan (efisiensi) (Chen, Barnes, 2006). Pemimpin transformasional ingin mencapai hasil yang melampaui apa yang normal dan menetapkan tujuan perusahaan yang lebih tinggi dengan mengilhami rasa pentingnya misi tim, merangsang karyawan untuk berpikir inovatif tentang suatu masalah atau tugas, dan menempatkan tujuan kelompok di atas diri pribadi -tertarik (James, 2005). Perilaku pemimpin transformasional berpengaruh dalam memotivasi karyawan, untuk membuat mereka lebih sadar akan hasil tugas, mereka merangsang kebutuhan pesanan mereka dan mengembangkan kepentingan pribadi mereka untuk kinerja organisasi.

Kondisi kerja yang berlebihan memaksa staf Lapas untuk bekerja lebih keras dalam upaya mereka menangani dan menyelesaikan masalah yang meningkat di Lapas. Selain masalah narapidana, karyawan juga menghadapi masalah terkait pekerjaan. Salah satu masalah yang mereka hadapi adalah kepuasan kerja. Munculnya fenomena ini merugikan dan akan menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, termasuk kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat menyebabkan penurunan moral dan produktivitas. Meskipun peneliti telah mempelajari kecerdasan emosional pada pegawai lapas (Ohrberg, 2010), peneliti belum meneliti hubungan antara kecerdasan emosional pada pemimpin lapas dan kepuasan kerja pada pegawai lapas. Kepemimpinan yang cerdas secara emosional mungkin sangat penting dalam lingkungan pemasyarakatan karena tantangan dan sifat serius dari pekerjaan yang terkait dengan (a) pemicu stres terkait narapidana, (b) pemicu stres pekerjaan, (c) pemicu stres organisasi /

administratif, dan (d) pemicu psikososial (Brower, 2013). Stres ini dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja dan karyawan penjara meninggalkan jabatan mereka.

Lembaga Pemasyarakatan telah memiliki gaya kepemimpinan yang disiplin dengan berbagai peraturan yang ketat, namun peraturan tersebut sesuai dengan petunjuk pelaksanaan kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai sehingga dapat dilaksanakan dengan baik.

Disamping itu motivasi sebagai salah satu faktor pembentuk disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang ia tunjukkan. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai menganggap penting pekerjaan apapun yang diembannya sehingga secara otomatis pegawai akan menunjukkan kedisiplinan dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaannya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.²

Agar petugas berhasil dalam lingkungan kerja yang sulit dan puas dalam pekerjaan mereka, pemimpin harus selaras dengan kontradiksi stres yang dihadapi petugas pemasyarakatan (Tracy, 2004). Penelitian Tracy juga menunjukkan bahwa staf penjara menangani stres dengan tiga cara: pilihan / ragu-ragu / pemisahan, dan kepatuhan atau penolakan berbagai aturan pada saat yang bersamaan. Pilihan / keraguan / pemisahan melibatkan pemilihan satu aturan di atas yang lain untuk diterapkan dan beralih di antara dua aturan ini. Bagikan konflik atau norma dengan mitra. Beberapa pejabat dapat memenuhi kedua standar tersebut pada saat yang bersamaan. Namun, pejabat lain menentang dan mengabaikan kedua aturan tersebut. Tracy (2004) menasihati para manajer untuk tindakan korektif harus mengkonfirmasi dan menjelaskan aturan yang bertentangan sebelumnya untuk membantu karyawan memahami bahwa mereka bukan satu-satunya yang memainkan peran yang saling bertentangan. Selain itu, *role play* dapat dimasukkan dalam pelatihan agar karyawan dapat menghadapi ambiguitas.

Temuan Essary mendukung pandangan bahwa kecerdasan emosional eksekutif penting bagi karyawan dan memengaruhi kepuasan kerja. Secara khusus, karyawan melaporkan bahwa ketika manajer mempelajari lebih banyak tentang perasaan mereka, mereka bekerja lebih banyak dalam tim dan menambah berat badan Komunikasi, kepercayaan, dan rasa hormat dari pihak berwenang. Pada instansi pemerintah yang tidak sering menggunakan insentif dan reward berupa uang, reward dan kepuasan biasanya membuat karyawan merasa lebih berharga dan termotivasi (Essary, 2010). Faktor-faktor ini juga sangat penting. Dalam manajemen penjara; kerja tim dan kepercayaan dapat membantu meningkatkan keselamatan di lingkungan kerja yang seringkali membuat stres (Gladwin & McConnell, 2014). Hasil Essari juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat diperoleh melalui pelatihan, yang juga penting dalam pelatihan Hasil tersebut sejalan dengan penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Clarke (2010) yang menemukan bahwa eksekutif dapat meningkatkan kecerdasan emosional melalui olahraga. Keteladanan dan ketegasan pimpinan dalam mengelola kegiatan kantor akan berpengaruh terhadap kehadiran pegawai sesuai jadwal jam kerja kantor merupakan wujud dari kedisiplinan sangat tinggi yang harus dilakukan pegawai dengan kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin sangat menjadi prioritas bagi pegawai. Selain itu juga berpengaruh positif terhadap penerapan sanksi pegawai jika melanggar peraturan dan kedisiplinan pegawai. Penerapan sanksi disiplin pegawai akan bisa menjadi efek jera bagi para pegawai yang tidak disiplin. Sanksi disiplin adalah modal yang baik untuk kepribadian pegawai. Sanksi disiplin harus tegas tanpa-ragu-ragu tanpa pandang bulu sesuai ketentuan yang berlaku, hal ini akan berdampak positif terhadap kedisiplinan pegawai.

² Aditya Jatari, "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Banjarbaru." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Vol 4 No. 1, Januari 2020; 141.

Jika pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang tegas terhadap karyawan atas tindakan dan keputusan, maka model perannya akan lebih efektif dalam kepuasan karyawan. Kepercayaan berlebihan pemimpin dalam tindakan dan keputusan dapat merusak kepuasan karyawan dan berkontribusi pada pengembangan lebih lanjut mereka. Salah satu pencapaian pencapaian tujuan kantor bergantung pada tekad manajemen untuk bertindak adil dan tanpa pandang bulu terhadap semua karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan memerlukan peningkatan keterampilan kepemimpinan yang lebih profesional dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kematangan bawahan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi organisasi. Semakin baik kepemimpinan kepala lembaga masyarakatan (Kalapas), semakin tinggi pula komitmen organisasi lembaga masyarakatan. Lebih buruk lagi, ini akan memastikan bahwa sipir bertanggung jawab. Manfaat organisasi militer akan berkurang. Memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi merupakan faktor penting dalam pengembangan organisasi yang efektif. Menemukan cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah tugas penting para pemimpin.

SARAN

Ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, tetapi sifat dari hubungan ini atau alasan mengapa kepemimpinan mempengaruhi kinerja belum dianalisis, sehingga penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memecahkan masalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Armanu Thoyib. (2005), "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 1, Maret 2005, h. 60- 73
- Agle, B. R., N. J. Nagarajan, N. J., Sonnenfeld J. A., & Srinivasan, D. (2006). *Does CEO charisma matter? An empirical analysis of the relationships among organizational performance, environmental uncertainty, and top management teams' perceptions of CEO charisma*. *Academy of Management Journal*, 49(1), 161-174.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. The Jossey-Bass business & management
- Dilyanti, Riva., dkk. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga Di Lembaga Masyarakatan Klas II A Mataram." *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Kartono K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Minardo, Melissa. 2017. "Perceived Leadership Style, Gender, and Job Satisfaction in County Jail Correctional Officers", *Walden University ScholarWorks*.

Santiago, Nancy Elizabeth. 1998. *“Factors Affecting Leadership Styles of Prison Wardens: A Case Study of Public Adult Prisons Within Virginia,” Theses and Dissertations in Urban Services - Urban Management.*