



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI LAPAS KELAS II B BLITAR

Devy Yunitasari, Mitra Subroto

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: subrotomitro07@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

leader, organization, style, activity, change

Abstract

The figure of a leader to be able to manage and organize the organization to achieve its goals. This study aims to examine the importance of leadership in organizations with a literature approach. This type of research is research with a literature study approach which is carried out by finding theoretical references that are in accordance with the cases obtained. A leader is a positive and confident person who has a vision, mission and high ethical values, with the ability to convey ideas and is able to encourage and relate well with others. Leadership will be a critical success factor in an organization. This is because leadership is the center point for significant changes in the organization, leadership becomes a personality that has an impact and leadership is an art in creating organizational fit and stability. Whatever the organization, formal or informal, must have goals or ideals to be achieved regardless of whether the organization is good or bad. A leadership style that shows, directly or indirectly, about a leader's belief in the abilities of his subordinates. This means that leadership style is behavior and strategy, as a result of a combination of philosophies, skills, traits, attitudes, which are often applied by a leader when he tries to influence the performance of his subordinates. Seeing the real facts that occur, there are many factors that influence the flow of the leadership process, the rest are facts or organizational dynamics that occur. This means that the leader when applying the style or activity of his leadership is very dependent on the pattern of the organization that surrounds him.

Kata kunci:
pemimpin, organisasi,
gaya, aktivitas,
perubahan

Corresponding Author:
Devy Yunitasari, e-mail :

Abstrak

Figur seorang pemimpin untuk dapat mengelola dan mengatur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dengan pendekatan literatur. Jenis penelitian ini ialah penelitian dengan pendekatan studi literatur dimana dilakukan dengan menemukan referensi teori yang sesuai dengan kasus yang diperoleh. Pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Apapun organisasinya, formal atau informal, pasti mempunyai tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai terlepas baik atau buruknya organisasi itu. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan selebihnya fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Oleh sebab itu, diperlukan figur seorang pemimpin untuk dapat mengelola dan mengatur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dengan pendekatan literatur. Jenis penelitian ini ialah penelitian dengan pendekatan studi literatur dimana dilakukan dengan menemukan referensi teori yang sesuai dengan kasus yang diperoleh. Pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan

nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Apapun organisasinya, formal atau informal, pasti mempunyai tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai terlepas baik atau buruknya organisasi itu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi membutuhkan seseorang yang memiliki kecerdasan dan kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi yang serba terbatas. Jadi itulah alasannya mengapa pemimpin harus ada disuatu organisasi. Jika tidak ada pemimpin maka sudah dapat dipastikan akan sangat sulit mencapai visi atau tujuan organisasi sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

Tidak adanya pemimpin, maka organisasi kesulitan memiliki strategi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Pemimpin sebelum menentukan strategi, terlebih dahulu melakukan analisis internal dan eksternal organisasi. Pemimpin organisasi akan menentukan visi, misi dan target organisasi berdasarkan data-data hasil analisis internal dan eksternal organisasi. Pemimpin menjabarkan visi organisasi dengan cara memformulasikan, mengimplementasikan dan mengendalikan strategi sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Jadi pemimpin diperlukan untuk membuat strategi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dengan metode pendekatan Kualitatif, artinya peneliti menjelaskan pelaksanaan hak pelayanan kesehatan bagi narapidana di Lembaga Masyarakatan Klas II B Kota Blitar. Peneliti mendeskripsikan pelayanan kesehatan bagi narapidana secara rinci dan mendalam dalam bentuk narasi. Peran peneliti dalam penelitian ini sebagai instrumen peneliti. Peneliti melakukan studi dokumen dan literatur di lokasi penelitian. Untuk mendapatkan informasi yang mendukung isi dokumen yang diteliti, peneliti juga melakukan wawancara secara langsung terhadap informan yang telah ditentukan. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian adalah sebagai pengamat penuh. Kehadiran peneliti diketahui oleh informan, agar pelaksanaan penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

1. Tujuan

Seiring dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

“analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lapas kelas iib blitar”

2. Manfaat

Dalam suatu penelitian, perumusan terhadap suatu permasalahan yang dihadapi selalu dikaitkan dengan kegunaan penelitian baik dalam praktek maupun dalam teori.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Diperoleh data tentang perbandingan kerangka teoritis yang digunakan yang terkait dengan topik penelitian ini dengan data lapangan tentang fenomena pelayanan kesehatan bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kota Blitar
 - b. Dapat menambah khasanah kepustakaan tentang masalah pelayanan kesehatan bagi warganegara yang berstatus sebagai narapidana.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan penjelasan tentang pemenuhan pelayanan kesehatan di Lembaga Pemasyarakatan.
 - b. Diharapkan akan menjadi salah satu masukan bagi pejabat terkait dalam mengambil langkah-langkah perbaikan di bidang pelayanan kesehatan bagi narapidana di lembaga-lembaga pemasyarakatan.

Petunjuk Pengisian Survei

1. Isilah terlebih dahulu identitas saudara dengan memberi tanda \checkmark pada kotak yang disediakan.
2. Isilah dengan memberikan tanda \checkmark pada pilihan yang anda pilih sesuai dengan pendapat anda. Pilihan jawaban berbentuk kategori Ya / Tidak (Pengalaman Responden).
3. Dalam masing-masing pertanyaan terdapat lima tipe jawaban yang beracu pada Teknik skala likert, yaitu :
 - a. Sangat setuju (SS) = 5
 - b. Setuju (S) = 4
 - c. Netral (N) = 3
 - d. Tidak setuju (TS) = 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
4. Dalam hal ini peneliti mengharapkan pengisian data yang benar-benar dengan keadaanya
5. nyatanya guna kelancaran dalam proses penelitian. Isilah jawaban dengan cara memberi tanda centang (\checkmark) pada lembar jawaban.
6. Kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini sangat kami harapkan, sebaliknya juga kami akan berusaha menjaga kerahasiaan jawaban.
7. Setelah selesai, periksalah kembali dan jangan ada pertanyaan yang belum terjawab.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya paham dengan tujuan penelitian ini. Saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini secara sadar dan tanpa paksaan dari siapapun. Saya juga berhak untuk meninggalkan proses penelitian ini jika saya merasa tidak nyaman dengan pertanyaan yang diberikan.

1. Setuju
2. Tidak Setuju

a) Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir : Tidak sekolah SMA/

Sederajat

5. Pekerjaan : SD/ Sederajat Diploma
 SMP/ Sederajat Sarjana
 Buruh
 Karyawan
 Pegawai Negeri Sipil
 Swasta
 Wirausaha TNI/Polri
6. status perkawinan : -Kawin -Belum kawin
7. asal : - Pulau jawa -Luar pulau jawa
8. email aktif :
9. status tempat tinggal : -Bersama orang tua -Tinggal sendiri
10. Apakah anda tertarik dengan organisasi lingkungan : -Ya - Tidak

GAYA KEPEMIMPINAN

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	apakah gaya kepemimpinan demokratis seperti apa yang anda terapkan dalam memimpin anggota?					
2.	Bagaimana anda bisa meningkatkan pengaruh anda pada orang lain khususnya pada tim anda?					
3.	Bagaimana anda bisa terus mengembangkan tim yang produktif dalam melaksanakan program kerja tim anda?					
4.	Bagaimana cara anda dapat terus menjadi seorang pemimpin yang baik ?					
5.	Di dalam menggerakkan keseluruhan prosesnya, kesulitan apa yang sering dialami ?					
6.	Bagaimana anda mengatasi konflik di dalam tim yang anda pimpin ?					
7.	Apakah anda pernah merasa diposisi dimana anda merasa putus asa dan mulaimerasa kewalahan dalam menghadapi permasalahan dalam tim ?					

KINERJA

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas dengan kepemimpinan demokratis					
2.	Saya senang bekerja dengan kepemimpinan demokratis					
3.	Saya selalu ingin kepemimpinan ini					
4.	Kepemimpinan demokratis sangat tidak membosankan					

5.	Kepemimpinan demoratis memerikan semangat kerja					
6.	Kepemimpinan demokratis akan disenangi pegawai lain					
7.	Pegawai lain tidak pernah membuat pelanggaran dengan kepemimpinan demokratis					
8.	Pegawai lain merasa aman dalam bekerja					
9.	Pegawai lain menyelesaikan tugas dengan maksimal					
10.	Pegawai lain senang berinteraksi dengan pimpinan					

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah pimpinan memiliki hubungan baik dengan para pegawai lainnya?					
2.	Apakah pimpinan selalu memperhatikan setiap masalah yang dihadapi pegawai?					
3.	Apakah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin ini sangat memuaskan bagi pegawai lain?					
4.	Apakah pimpinan selalu menerima masukan lainnya?					
5.	Apakah pemimpin selalu mengarahkan hal yang lebih baik?					
6.	Apakah pemimpin senang bersosialisasi terhadap pegawai lain?					
7.	Apakah pimpinan selalu mengapresiasi kinerja pegawai lain?					
8.	Apakah pemimpin senang diberikan masukan terhadap suatu keputusan?					
9.	Apakah pemimpin memberikan kesempatan pegawai lain berkreasi?					
10.	Pimpinan selalu bermusyawarah dengan pegawai lainnya					

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. "Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan" Hasibuan (2011:162)

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan selbihnya fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Dinamika ini yang dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatar belakangi penerapan gaya kepemimpinan. Terlebih lagi dinamika keorganisasian antara satu dengan lainnya sangat beragam sehingga ada banyak hal yang memengaruhi gerak dari kepemimpinan.

1. Gaya otokratis.

Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahannya. Dengan ciriciri antara lain : mengambil keputusan sendiri, memutuskan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya, bawahan melakukan apa yang diperintahkan, menggunakan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya, dan biasanya berorientasi pada kekuasaan.

2. Gaya partisipatif.

Gaya kepemimpinan partisipatif disebut juga gaya demokratis, gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat yang mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Yang ciri-cirinya antara lain : membagi tanggung jawab pengambilan keputusan dengan kelompok, mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, memakai pujian dan kritik, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pemimpin.

3. Gaya kendali bebas.

Gaya ini merupakan nama lain dari “Laissez Faire” menurut pendekatan ini suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran kebijaksanaan organisasi. Dengan ciri-ciri: menghindari penumpukan kekuasaan dengan jalan mendelegasikan kepada bawahan, tergantung pada kelompok dalam menentukan tujuan dan penyelesaian masalah, efektif bila di lingkungan profesional yang bermotivasi tinggi.

Berdasarkan teori diatas gaya kepemimpinan dapat berpengaruh untuk pegawai masyarakat, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan agar dapat mengatasi stres kerja pada pegawai masyarakat.

2. Etos Kerja Tinggi

Etos Kerja Tinggi seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Tidak hanya untuk mencapai target kerjanya sendiri, tetapi juga target tim atau organisasi. Tinggi rendahnya etos kerja karyawan menjadi penilaian atasan. Itulah kenapa etos kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan etos kerja yang tinggi, kamu akan dianggap produktif, mampu, dan semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan. Hal ini yang akan membedakanmu dengan karyawan lain. Etos kerja akan membawamu pada kesuksesan. Mulai dari naik gaji, promosi jabatan, sampai bonus maupun keuntungan lain. Oleh karenanya, selalu pertahankan etos kerjamu agar karier semakin moncer. Untuk mengetahui apakah kamu memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak, ini ciri-ciri: 1. Tipikal karyawan yang inisiatif Perusahaan tidak pernah memaksa karyawannya melakukan ini dan itu, apalagi di luar jobdesk-nya. Tetapi, perusahaan selalu berharap agar kamu punya inisiatif dalam bekerja sehingga dapat memberi kontribusi lebih kepada perusahaan. Perusahaan juga tidak memintamu memberi ide atau gagasan saat rapat, namun kamu perlu inisiatif memberikan pemikiran terbaikmu demi kemajuan perusahaan. 2. Dapat bekerja sama dengan tim Nyatanya, tidak semua karyawan mampu bekerja sama dalam tim. Beberapa di antaranya justru lebih bagus bila jadi "pemain tunggal". Bila diajak berkolaborasi atau bekerja dalam sebuah tim, hasil kerjanya kurang maksimal. Ketahuilah kalau apa yang kamu kerjakan sebenarnya bukan untuk kebaikanmu, tapi kebaikan bersama. Etos kerjamu ditunjukkan dari caramu membangun komunikasi dengan karyawan lain, terutama dalam menyelesaikan suatu masalah. 3. Bertanggung jawab dengan tugas dan pekerjaannya Apakah kamu mau menjadi karyawan yang maju atau stuck itu kembali lagi ke pilihan masing-masing. Jika kamu ingin etos kerjamu meningkat, maka bertanggung jawablah pada apa yang kamu kerjakan setiap harinya. Hilangkan kebiasaan suka menunda-nunda pekerjaan. Cicil pekerjaan sedikit demi sedikit agar tidak keteteran dan selesai sesuai deadline.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kompetensi seorang pemimpin adalah kemampuan yang di miliki seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang di inginkan. Gillies (1994) menyimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang jelek dan tidak ada gaya kepemimpinan yang selalu tepat untuk semua situasi di lapangan. Apapun organisasinya, formal atau informal, pasti mempunyai tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai terlepas baik atau buruknya organisasi itu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi membutuhkan seseorang yang memiliki kecerdasan dan kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi yang serba terbatas. Jadi itulah alasannya mengapa pemimpin harus ada disuatu organisasi. Jika tidak ada pemimpin maka sudah dapat dipastikan akan sangat sulit mencapai visi atau tujuan organisasi sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diansyah, R. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10(3), 307-318.*
- Rohaeni, Heni. "Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai." Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis 4.1 (2016): 32-47.*
- Siswanto, Rendyka Dio, and Djambur Hamid. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 42.1 (2017).*
- SYAFEI, Muhammad; FAHMI, Idqan; HUBEIS, Aida Vitayala S. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pt pul logistics indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 2016, 2.3: 217-217.*