



ANALISIS RESIKO HIPOKRISIS DALAM GAYA KEPEMIMPINAN DI LAPAS KLAS IIB PAYAKUMBUH

Rifqi Mufadhol Masand, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasaran

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

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Hypocrisy, Leadership Style.

Kata kunci:

Hipokrisis, Gaya Kepemimpinan

Corresponding Author:

Rifqi Mufadhol Masand, e-mail : rifqimufadholmasand@gmail.com

Abstract

Hypocrisy is a trait that is not good for a person to have. This hypocrisy means that there is a mismatch between words and actions or it can be said that a person's thoughts, hearts, and actions are not in harmony. The risk posed by this hypocrisy is very disturbing to the welfare of the surrounding environment. Moreover, in the environment of an organization that has a leader. Leaders who have this hypocritical nature in order to make the environment around the organization a bad risk. This study aims to determine the risk caused by the Hypocrisy in the leadership style of an organization. The method used in this research is a qualitative method in which research data is obtained by direct observation to the field and conducting interviews with informants.

Abstrak

Hipokrisis merupakan sifat yang tidak baik dimiliki bagi diri seseorang. Hipokrisis ini bermakna tidak kesesuaian antara perkataan dengan tindakan atau bisa dibilang antara pikiran, hati, dan perbuatan seseorang itu tidak selaras. Resiko yang ditimbulkan dari Hipokrisis ini sangatlah mengganggu kesejahteraan di lingkungan sekitar. Terlebih lagi, dalam lingkungan suatu organisasi yang memiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki sifat Hipokrisis ini agar membuat lingkungan sekitar organisasinya beresiko buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui resiko yang diakibatkan oleh Hipokrisis dalam gaya kepemimpinan suatu organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif yang data penelitiannya diperoleh dengan cara observasi langsung ke lapangan dan melakukan wawancara terhadap narasumber.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah perkumpulan dari banyak individu yang berkompoten dan profesional di bidangnya dengan tujuan yang sama dalam setiap kegiatannya. Organisasi tentunya memiliki seorang pemimpin yang diangkat atau ditentukan menurut etika dalam hal profesionalisme. Dalam organisasi dengan aturan, peraturan, dan kebijakan tertulis, tidak perlu banyak arahan, karena anggota memahami aturan dan kebijakan. (Yulk 1998)

Pemimpin tidak boleh semata-mata atas dasar perintah dan hukuman yang akan diterima, tetapi pimpinan harus bisa mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan. Pemimpin harus mengedepankan posisi otoritas yang diwujudkan dalam bentuk kekuatan pribadi yang dimilikinya. Dengan kekuatan pribadi yang dimiliki seorang pemimpin, ia akan mampu mengarahkan bawahannya dengan tugas-tugas yang sesuai dengan kewajiban bawahannya. (Fahmi Irham 2013)

Tujuan strategis dari organisasi yaitu harus dipersiapkan dengan mempertimbangkan berbagai aspek. Pengaturan sistematis dan kompilasi dari strategi yang tepat akan mengarah pada tujuan dan keharmonisan individu yang dikombinasikan untuk menarik tujuan dan keharmonisan organisasi. Interaksi informal antara administrator dan administrator atau pabrik dan kontrol proses sub-kontrol sangat berguna untuk interaksi tidak resmi untuk memfasilitasi informasi dalam interaksi tidak resmi dengan menghidupkan kembali suasana yang harmonis dalam organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan pengaruh dari karakter atau gaya kepemimpinan dari pimpinan suatu organisasi. Kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sistem manajemen kontrol adalah sistem yang digunakan oleh manajemen organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Sistem ini memberikan wewenang dan tanggung jawab atas sumber daya manusia organisasi. Selama tanggung jawab organisasi, administrator harus mengkategorikan kriteria yang benar sebagai perwakilan yang diperlukan untuk melakukan izin yang disediakan oleh pimpinan. Pengembangan strategi dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara berbagai kewajiban pusat (pusat pendapatan, pusat biaya, pusat laba, dan pusat investasi), yang perlu mengelola organisasi (R.N. Anthony dan VijayGovindarajan 2011).

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Payakumbuh, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada instansi ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dilihat dari cara Kepala Lapas memberikan arahan maupun perintah, dilakukan secara baik dan tidak semena-mena, sertamemberikan wewenang seluas-luasnyakepada bawahannya. Namun, ada beberapa pejabat structural di Lapas Klas IIB memiliki sifat hipokrisis dalam dirinya, yang menyebabkan bawahannya merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana resiko dari sifat hipokrisis, dalam gaya kepemimpinan di Lapas Kelas IIB Payakumbuh.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian secara kualitatif deskriptif yang data-data nya diolah dan dihasilkan dalam bentuk kata-kata tidak dalam bentuk angka- angka. Penelitian secara kualitatif merupakan proses penelitian yang

menghasilkan data deskriptif berupa tulisan, lisan, atau perilaku yang diamati orang (J.Moleong 2018).

Penelitian secara deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang alamiah dan rekayasa oleh manusia. Tujuan penelitian ini yaitu untuk bisa mengetahui resiko yang ditimbulkan dari sifat hipokrisis atau munafik dalam gaya kepemimpinan seseorang.

Pengumpulan data adalah kegiatan menemukan data untuk digunakan dalam memecahkan masalah penelitian di daerah tertentu. Keandalan pengumpulan data dan kualifikasi pengumpul data sangat penting untuk memperoleh data yang berkualitas (Wikipedia.org 2022).

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjadi seorang pemimpin itu tidaklah semudah yang dipikirkan. Banyak hal yang harus dipersiapkan sebelum menjadi seorang pemimpin. Diawali dengan sifat, sikap, dan perbuatan diri pribadi yang harus dibenahi, hingga cara menjalin hubungan dengan orang lain harus dipelajari.

Tidak selamanya menjadi seorang pemimpin itu aman dan baik-baik saja, ada kalanya seorang pemimpin harus bisa mengatasi masalah yang terjadi di suatu organisasi dan memberikan solusi dari masalah tersebut.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang bisa mengajak dan mempengaruhi bawahannya ke arah yang lebih baik, agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Penelitian yang peneliti lakukan ini berlokasi di sebuah Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan di Payakumbuh, tepatnya Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Payakumbuh.

Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Payakumbuh memiliki struktur bangunan yang rapuh dan tidak begitu luas, karena didirikan sejak zaman Belanda pada Tahun 1883. Kemudian, Lapas Payakumbuh ini juga mengalami *overcrowded* atau biasa disebut kelebihan kapasitas, yang seharusnya menampung 70 orang WBP (Warga Binaan Pemasarakatan) namun isi WBP di Lapas Payakumbuh sebanyak 286 orang dengan 11 kamar yang terisi penuh. Dengan keadaan seperti yang dijelaskan di atas, Lapas Payakumbuh bisa dikatakan berhasil dalam menangani masalah tersebut.

Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Payakumbuh dipimpin oleh Bapak Muhammad Kameily, S.H., M.H. selaku Kepala Lapas dengan beranggotakan 64 pegawai yang struktur organisasinya bisa dikatakan cukup baik, namun ada salah satu oknum dari pegawai tersebut yang menjabat sebagai Kasubsi Bimkeswat yang memiliki sifat Hipokrisis. Hal inilah yang menjadikan lingkungan Lapas Payakumbuh tidak tenteram dan damai.

Sifat hipokrisis ini bisa menjadi indikator buruknya sumber daya manusia suatu organisasi. Jika ada orang-orang munafik dalam organisasi, terutama manajemen puncak, ada risiko organisasi akan menurun. Risiko-risiko ini harus dimitigasi dalam organisasi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, jika sumber daya manusia sudah langka, organisasi tidak perlu mengeluarkan jika dapat dan masih

mempertahankan kemampuan untuk melihat kinerja individu dan melakukan kontrol manajemen. Tetapi seringkali bahkan jika sumber daya manusia tidak kompeten, organisasi masih akan mempekerjakan mereka untuk mengisi celah itu. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak disadari oleh organisasi. Di mana kinerja SDM yang buruk dapat diklasifikasikan sebagai kemunafikan, organisasi harus meninjaunya untuk menghindari risikoserius di masa depan Resiko Hipokrisis dalam GayaKepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa resiko hipokrisis dalam gaya kepemimpinan sangat tidak baik bagi lingkungan Lapas payakumbuh. Dari wawancara yang telah dilakukan, didapatkan hasil sifat hipokrisis ini memiliki ciri-ciri yaitu tidak selaras antara pikiran, perkataan dan perbuatan, cara mudah mengenali orang munafik adalah berdasarkan keserasian pikiran, perkataan, dan tindakan, tidak pernah jujur pada dirinya sendiri, selalu menginginkan sesuatu dari orang lain, tetapi tidak pernah membalasnya, membenarkan diri sendiri dan menganggap orang lain sebagai kambing hitam, selalumenunjukkan perilaku yang berlebihan. Kemudian, resiko yang dirasakan informan yaitu tidak terstrukturnya organisasi di Lapas Payakumbuh, efisiensi dalam bekerja menurun drastis, sistem dalam menangani masalah jadikacau

Menurut Bob Waworontu (2016), resiko dari sifat hipokrisis dalam suatu organisasi yang berasal dari sumber daya manusianya yaitu saling menghormati di tempat kerja dalam sebuah organisasi dengan kepemimpinan yang buruk akan saling menjilat, memuji dan memuji satu sama lain, dan akan menimbulkan banyak kemunafikan dan ketidakjujuran di tempat kerja. Sehingga organisasi yang belum memiliki landasan yang kokoh biasanya terlihat saling menghargai dan berperilaku baik. Banyak yang menyarankan kemunafikan dan pengabaian pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi yang melekat dalam organisasi. Masalah ini mengarah pada perkembangan perselingkuhan, kebohongan, dan penipuan terkait pekerjaan. Mengikuti perilaku tidak jujur di tempat kerja, bahkan di antara anggota organisasi yang berpura-pura menghormati satu sama lain, situasi ini secara bertahap berlanjut, merusak organisasi itu sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di atas, hipokrisis merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang dilakukan secara terang-terangan, namun tingkah laku tersebut tidak konsisten dan tidak sesuai dengan yang biasanya. Sifat hipokrisis yang ada di dalam gaya kepemimpinan seseorang yaitu adanya sikap tidak tulus pada hatinya, sering berbohong, melakukan kecurangan dalam tugas ataupun pekerjaan, dan berpura-pura baik terhadap orang lain di organisasi tersebut. Diharapkan pada saat pemilihan Kepala Seksi ataupun Kepala Sub Bagian Seksi, dilakukan penilaian yang akurat dan diteliti lebih cermat bagaimana sikap dan tingkah laku orang tersebut agar tidak adanya pemimpin yang memiliki sifat hipokrisis.

Implikasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi perusahaan publik dan swasta atau lembaga untuk mempertimbangkan dengan cermat siapa yang akan diberkahi dengan kekuasaan dan tanggung jawab. Dan berdasarkan hasil penelitian ini,

dimungkinkan untuk memberikan faktor pembanding untuk pendelegasian wewenang sebagai upaya strategis pengendalian manajemen yang dapat dibandingkan dengan teori atau penelitian terkait lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Vijay Govindarajan. 2011. "Sistem Pengendalian Manajemen." Sistem Pengendalian Manajemen.
- Gary Yulk, Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi bahasa Indonesia). (Jakarta: Prenhallindo, 1998), h. 247
- Irham Fahmi, Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 28
- Lexy J. Moleong, Dr. M. A. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Edisi Revi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Waworuntu, Bob. 2016. Perilaku Organisasi: Beberapa Model Dan Submodel. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Wikipedia.Org. (2022). Pengumpulan Data dalam Penelitian. Februari 12, 2022. Wikimedia Indonesia adanresearch.
https://id.wikipedia.org/wiki/Pengumpulan_Data_Dalam_Penelitian