



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PELAKSANA TUGAS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PETUGAS DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB BLITAR

Alfin Hernanda Syahputra, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: subrotomitro07@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Leadership Style,
Performance, Motivation

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Kinerja, Motivasi

Corresponding Author:

Alfin Hernanda Syahputra, e-mail
:

Abstract

This study was conducted to examine, firstly, whether the task executive's leadership style has a significant effect on the performance of correctional officers. Second, whether the influence of leadership style on performance is based on the motivation of the leader. In connection with this problem, the following hypothesis is proposed, Leadership style has a significant influence on the performance of correctional officers. Second, the motivation of correctional officers is based on the influence of leadership style on correctional performance. The purpose of the study was to determine yes or not there was an influence of the executive's leadership style in leading and motivating correctional officers. This research is aimed at the performance problems of correctional officers who have not met expectations. This study uses a descriptive-qualitative method, and obtains data through interviews, results from previous studies, and observations.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji analisis, yang pertama, apakah gaya kepemimpinan Pelaksana Tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pemsarakatan. Kedua, apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas didasari oleh motivasi dari pemimpin. Sehubungan dengan masalah tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut pertama, Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pemsarakatan. Kedua, Motivasi petugas pemsarakatan didasari oleh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja patugas

pemasyarakatan. Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan Pelaksana Tugas dalam memimpin dan memotivasi petugas pemasyarakatan. Penelitian ini ditujukan pada permasalahan kinerja petugas pemasyarakatan yang belum memenuhi harapan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, serta memperoleh data melalui hasil wawancara, hasil dari penelitian sebelumnya, dan hasil observasi.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi didalam pemasyarakatan, melaksanakan tugas dan keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kemampuan sumber daya yang memadai agar mencapai tujuan kinerja petugas pemasyarakatan yang baik dalam pemasyarakatan. Begitupun sebaliknya, bahwa kepemimpinan yang lemah bisa menjadi salah satu penyebab runtuhnya kinerja petugas Pemasyarakatan di Indonesia. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (leadership) ada baiknya mengetahui terlebih dahulu arti dari pemimpin (leader). Hal ini disebabkan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan seorang pemimpin mengemban tugas dan tanggung jawab dengan beraktivitas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut. Pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan itu, pemimpin bisa disebut dengan agen perubahan yang mempunyai tugas dan kewajiban untuk mempengaruhi orang-orang disekitarnya untuk berperilaku baik dan kompeten dalam bidangnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain kepemimpinan, sebuah organisasi di Pemasyarakatan juga harus didukung oleh petugas yang memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan pemasyarakatan. Oleh karena itu, dalam menyelaraskan kinerja petugas pemasyarakatan dalam mencapai tujuan Pemasyarakatan perlu memperhatikan hal-hal berikut ini antara lain:

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan dalam Pemasyarakatan. Segala bentuk kepemimpinan harus mampu memberi pengaruh terhadap kinerja petugas khususnya di pemasyarakatan. Seperti hakikatnya, seorang pemimpin mampu mempunyai sikap dan memberi dukungan, perlindungan, menjamin kualitas kinerja terutama pada pencapaian tujuan sebuah organisasi di pemasyarakatan.
2. Motivasi Kerja. Sebuah keputusan mempunyai pertimbangan yang harus sangat diperhatikan untuk kebutuhan yang terlibat dalam pemenuhan diri yang dapat dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan pencapaian sebuah organisasi di pemasyarakatan. Tohe (1990:202) mengungkapkan bahwa yang terbaik adalah membimbing petugas untuk mencapai tujuan organisasi,

dan menggunakan motivasi agar aktivitas tidak terlalu menyimpang dari tujuan organisasi tersebut.

Kemudian kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan. Selanjutnya para pemimpin harus mengetahui bagaimana mempengaruhi orang-orang dan membujuk mereka untuk suatu tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berkompeten dalam bidangnya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada pegawainya. Pegawai dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada pokok masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pelaksana Tugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Blitar?
2. Bagaimanakah bentuk motivasi yang diberikan oleh Pelaksana Tugas kepada petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Blitar?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif-kualitatif. Hal ini dapat menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi beberapa petugas di Lembaga Pemasarakatan. Lokasi penelitian ini dilakukan di salah satu Lemabaga Pemasarakatan di Kota Blitar Jawa Timur. Sumber data dalam penelitian ini meliputi kata-kata dan tindakan. Metode pengumpulan dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan pencatatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Secara etimologi, konsep pemimpin berasal dari kata asing yaitu leader dan kepemimpinan dari kata leadership. Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Kata ini merujuk ke kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda. Pemimpin yaitu orang yang berfungsi dalam memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun (Pasolong, 2010: 1-2). Pemimpin merupakan seorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain (Ardana, 2012: 179). Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan atau sifat penerapan seseorang dalam memengaruhi anggota atau petugas lainnya untuk mendorong kelompok atau organisasi mencapai suatu tujuan tertentu (Hajar, 2018: 49). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk melaksanakan kehendak pemimpin pada mereka yang dipimpin, memberikan pengaruh dan bisa mendorong kekuatan, rasa hormat, kesetiaan dan kerjasama, proses kepemimpinan ditentukan oleh situasi kondisi organisasi yang dimana agar tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi pengembangan petugas khususnya di pemsarakatan. Dalam sebuah organisasi Menurut Suwandi (dalam Suranta, 2002) tentunya keberadaan

pemimpin dalam suatu Lembaga organisasi adalah hal yang sangat penting dikarenakan suatu model kepemimpinan memiliki peranan yang sangat strategis dalam hal mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kekuatan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam melakukan sesuatu maupun tidak. Pemimpin yang berhasil harus memiliki beberapa kriteria yang bergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, baik itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat, atau otoritas yang dimiliki, pada dasarnya setiap organisasi memiliki seorang pemimpin. setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengatur organisasi atau institusinya. sama halnya dengan lembaga masyarakat. untuk mencapai tujuan dari sistem masyarakat di butuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan efektif untuk di terapkan di lembaga masyarakat.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Cerdas. Kecerdasan adalah titik yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kecerdasan merupakan kunci yang utama yang menentukan bagaimana langkah yang baik dan keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin jika sedang menghadapi suatu masalah. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang cerdas dalam membawa diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal yang ada di sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang ideal akan mampu berfikir jernih dan memiliki ide-ide cemerlang untuk tujuan sebuah organisasi khususnya di masyarakat.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Bertanggung jawab bertanggung jawab berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan. Selain cerdas dan berinisiatif, seorang pemimpin yang ideal tentunya perlu memiliki sifat bertanggung jawab. Pengambilan keputusan terhadap cara kerja dan pelaksanaan misi suatu kelompok tentunya diputuskan dengan tidak tergesa-gesa. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang tetap teguh dan mampu berfikir taktis untuk menerima segala resiko yang timbul dari keputusan yang diambil.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Dapat Dipercaya. Karakter yang satu ini tentunya timbul dari seberapa berhasilnya seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dan bijak dalam mengambil keputusan. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang tanpa perlu berfikir ulang, anggotanya akan dengan kesungguhan hati mampu mempercayai pemimpin tersebut untuk mengambil keputusan. Pemimpin yang dapat dipercaya adalah pemimpin yang mampu mendamaikan hati semua anggotanya. Dengan pemimpin yang dapat dipercaya, setiap anggota akan merasa lebih terpacu untuk menyatukan hati dan menciptakan keselarasan demi terciptanya keutuhan.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Jujur. Kejujuran dalam diri seseorang tentunya menjadi ciri khas yang harus dimiliki oleh seorang manusia, terutama oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur menjanjikan keterbukaan dan keluwesan dalam memberikan segala informasi yang mencakup kepentingan kelompok. Kejujuran yang ada dalam diri seorang pemimpin akan menjadi ciri khas tersendiri yang mampu diandalkan oleh anggota. Pemimpin ideal dengan tingkat kejujuran tinggi akan mendapatkan kepercayaan yang luas dari anggotanya.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Reli Berkorban. Reli berkorban berarti rela menjerunkan diri dalam kepentingan anggotanya dibandingkan dengan

kepentingan pribadi. Pemimpin yang rela berkorban akan mampu memfokuskan diri untuk mencapai visi sebuah organisasi di masyarakat. Sifat rela berkorban ini pun tentunya harus didasari dengan kecerdasan dan kebijakan dari seorang pemimpin. Pemimpin ideal yang rela berkorban akan mampu mengambil keputusan secara tepat tanpa merugikan banyak pihak.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang rasa kasih sayang terhadap anggotanya. Kasih sayang muncul dalam diri seorang pemimpin yang ideal dan juga anggota yang dipimpinya. Segala bentuk tingkah laku yang muncul dari seorang pemimpin yang ideal akan selalu diiringi dengan unsur kasih sayang yang akan meminimalisir bentuk kecurangan dan juga hal-hal buruk lainnya. Anggota yang dipimpinya pun akan mampu memiliki rasa kasih sayang terhadap pemimpin tersebut tanpa adanya unsur paksaan yang berlebihan. Pemimpin yang ideal jelas akan mampu menciptakan tindakan dengan rasa kasih sayang yang terkoordinir dengan rapih demi kemajuan tujuan organisasi.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Berinisiatif. Tidak hanya cerdas saja, pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berani berinisiatif jika dihadapkan dengan suatu masalah. Inisiatifme diri jelas dibutuhkan oleh seorang pemimpin demi terciptanya solusi yang bersifat nyata dan menjanjikan. Pemimpin yang berinisiatif adalah pemimpin yang mampu menggerakkan dirinya sendiri terlebih dahulu untuk memulai segala sesuatunya tanpa adanya paksaan. Dengan sifat inisiatif yang ada dalam diri pemimpin, kekuatan diri dari tiap anggota untuk menjalankan misi sebuah organisasi pun akan terlaksana dengan baik.

Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi gaya berasal dari bahasa Inggris yaitu "style" yang berarti mode seseorang yang selalu tampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya (Pasolong, 2010: 37). Gaya berarti sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan berarti sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi pegawai agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2011: 42). Gaya kepemimpinan merupakan pola yang menyeluruh dari tindak seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh pegawainya.

Dalam gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, serta sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung ataupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan pegawainya. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika sedang mencoba memengaruhi kinerja anggotanya. Sehingga, gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan diri dengan berbagai situasi. Suradji (2014: 94-105) mengatakan bahwa bentuk gaya kepemimpinan yang dikemukakannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Tipe Otokratis

Secara etimologi, otokratis berasal dari dua kata yaitu *autos* dan *kratos*. *Autos* berarti sendiri atau diri pribadi. Sedangkan *kratos* berarti kekuasaan dan kekuatan. Sehingga otokratis berarti berkuasa sendiri secara mutlak (*centre of authority*). Kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter. Pemimpin otoriter (diktator) dalam praktik memimpinnya berarti mengutamakan kekuasaan (*power*). Pemimpin yang bertipe otokratis menganggap dirinya adalah segalanya (*people centered*). Egonya kokoh menyatakan bahwa dirinya adalah pusat kekuasaan dan kewenangan sehingga berhak menjadikan anggotanya sesuai dengan kehendaknya. Biasanya, pemimpin jenis otokratis ini sangat perhatian pada efisiensi kerja dan efektivitas kerja, tetapi mereka meninggalkan perhatian pada peran anggotanya dalam satu kesatuan gerak guna keberhasilan kepemimpinannya.

2) Tipe Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis lebih berfokus kepada dasar kemanusiaan dalam menerapkan kepemimpinannya. Pemimpin dengan tipe demokratis ini sangat menjunjung tinggi derajat dan harkat yang dipimpinnya. Seorang pemimpin demokratis memandang bahwa anggotanya sebagai kekuatan yang mendukung keberhasilan kepemimpinannya. Karenanya, pemimpin dengan tipe demokratis ini mengajak anggotanya untuk ikut serta secara aktif dan kreatif dalam mewujudkan keberhasilan visi dan misi yang diembannya, sambil berusaha keras untuk menjaga keharmonisan hubungan dengan anggotanya.

3) Tipe *Laissez Faire* (Bebas) Kepemimpinan dengan tipe *laissez faire* ini dianut oleh pemimpin yang bergaya *laissez faire* dan memiliki ciri atau tipe umum perilakunya adalah bertipe *laissez faire* tak terjun langsung dalam aktivitas anggotanya, bahkan memberikan kebebasan kepada anggota untuk berpendapat, berinisiatif, dan bertindak sesuai dengan kemampuannya. Pemimpin tipe ini memberi kebebasan dan kadang terlalu bebas kepada anggotanya. Pandangan hidup pemimpin *laissez faire* ini menggambarkan tipe perilakunya dalam memimpin. Adapun perilakunya antara lain sebagai berikut:

- a) Manusia pada hakikatnya memiliki rasa setia kawan yang tebal
- b) Kesetiaan kepada sesama rekan maupun organisasi
- c) Taat kepada norma peraturan, kadang bahkan terkungkung peraturan, memiliki tanggung jawab pada tugas secara berlebihan

Motivasi

Motivasi sangat penting bagi seorang manajer sebagai pemimpin untuk meningkatkan kinerja (*performance*) pegawainya. Motivasi lebih dominan berasal dari kemampuan diri sendiri dalam membangkitkan potensi diri atau (*selfmanagement*). Dalam Islam, sumber motivasi itu bersumber dari hati, di mana seseorang mengetahui bagaimana seharusnya dia mendekati diri kepada Allah, baik dalam hal ibadah ataupun dalam bekerja. Hati merupakan faktor penentu utama yang membuat manusia menjadi termotivasi, baik atau buruknya bergantung

pada kondisi hati seseorang. Jika hati termotivasi dengan niat yang baik, maka secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja seseorang, yang akibatnya seluruh pekerjaan seberat apapun akan dirasakan ringan sehingga produktivitasnya meningkat. Tidak hanya aspek model kepemimpinan serta budaya organisasi, untuk membentuk anggota organisasi yang bermutu sehingga terciptanya kenaikan kinerja organisasi secara totalitas, pula ditunjang oleh aspek motivasi. Motivasi pastinya jadi sangat berarti karena untuk anggota dalam sesuatu organisasi bila minimnya motivasi dari anggota hendak berakibat pada rendahnya semangat kerja terhadap tugas dan fungsinya yang dapat merugikan pencapaian tujuan dari organisasi, Motivasi merupakan aspek yang dapat menggerakkan ataupun mendesak seorang untuk berkemauan ataupun memiliki kemauan serta kesediaan bekerja dan mengerahkan segala kemampuan serta totalitas yang mereka miliki untuk menuntaskan pekerjaan mereka secara antusias dan bersemangat, Apabila seorang termotivasi hingga hendak mempunyai keinginan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya tetapi belum pasti upaya yang keras itu hendak menciptakan produktivitas yang diharapkan yang pastinya didalam sesuatu pekerjaan tentu terdapat hambatan ataupun kendala yang akan dihadapi.

PENUTUP

Kesimpulan

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat memahami semua situasi di lingkungan kerjanya. Ada tiga tipe-tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan di Lembaga Masyarakat. Pertama tipe kepemimpinan Otokratis dimana kalapas menentukan keputusan tanpa melibatkan bawahan. Kedua demokratis atau situasional merupakan tipe kepemimpinan yang melibatkan seluruh unit kerja di Lembaga masyarakat dalam pengambilan keputusan. Tipe ketiga Laissez-Faire merupakan tipe kepemimpinan yang memberikan kebebasan bawahannya dalam menentukan keputusan tanpa berkordinasi antar unit kerja dan atasan. Dalam penelitian ini penulis akan memilih tipe kepemimpinan Demokratis dan situasional dalam kepemimpinan di Lembaga masyarakat karena antar makhluk sosial diperlukan keseimbangan dalam menentukan kebijakan atau keputusan dalam pelaksanaan kerja baik itu antar kalapas dan bawahan, kalapas dan narapidana, serta petugas dan narapidana.

Saran

Kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain:

- a) Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para anggota atau bawahannya (followers). Para anggota atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya anggota, tidak akan ada seorang pemimpin.
- b) Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu mempengaruhi anggotanya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
- c) Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (integritas), sikap bertanggung jawab dengan tulus, pengetahuan, keberanian bertindak

dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi. Seorang pemimpin terutama harus mempunyai fungsi sebagai penggerak atau koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sebuah organisasi yang dipimpin dan sehingga dapat menjadikan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusman. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Fajar, Jaka. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Tegal". Jurnal Multipiller Volume 1. Lapas Slawi, dan Universitas Pancasakti Tegal.
- Fitriastuti, T. (2011). PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN PADA PERSEPSI POLITIK DAN OUTCOMES ORGANISASIONAL DENGAN INGRASIASI SEBAGAI. 15, 1-19.
- Haryono, S. (2015). Intisari Teori Kepemimpinan.
- rizqiyahratna. (2015). Tipe - Tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya.