

## Pengaruh Kepemimpinan dalam Pemberian Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan

Andhika Galih Darma Saputra<sup>1</sup>, Mitro Subroto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Politeknik Ilmu Pemasarakatan; adhansyachnaufal13@gmail.com

<sup>2</sup> Politeknik Ilmu Pemasarakatan; subrotomitro07@gmail.com

---

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Pemasarakatan; Kepemimpinan; Motivasi, Organisasi, Kecerdasan; Kinerja Petugas.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak kepemimpinan terhadap otoritas, motivasi, komitmen organisasi, dan kecerdasan dalam kaitannya dengan kepatuhan terhadap aturan yang relevan. Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Permenkumham Nomor M.HH-16.KP.05.02 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai, terbukti terdapat tindakan sanksi bagi Pegawai yang kedapatan melanggar pedoman yang telah ditetapkan, seperti serta insentif bagi mereka yang menunjukkan kinerja luar biasa. Seluruh Unit Pelaksana Teknis Komunitas (CTIU) di Indonesia berupaya keras untuk memberikan layanan optimal kepada masyarakat, dengan fokus khusus pada pemberian bimbingan kepada individu yang dipenjarakan di lembaga pemasarakatan dan pusat penahanan. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada komitmen pimpinan untuk secara konsisten menyempurnakan organisasi yang diawasinya, khususnya dengan menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja para pekerjanya. Pembentukan komitmen kerja memerlukan bantuan para anggotanya yang secara konsisten tetap fokus pada tujuan memajukan organisasi, khususnya dalam konteks Pemasarakatan.

---

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja petugas pemasarakatan saat ini merupakan subjek yang menarik untuk dipertimbangkan dalam wacana ini. Signifikansi kinerja petugas pemasarakatan menjadi penting dalam membentuk lintasan pelayanan pemasarakatan pada periode berikutnya. Pentingnya moralitas terletak pada peran pentingnya dalam pelaksanaan tanggung jawab. Selain itu, prinsip-prinsip etika mempunyai relevansi yang signifikan bagi suatu negara, karena masyarakat yang harmonis menjunjung tinggi beberapa kebijakan yang mencegah eksploitasi di antara warga negaranya. Oleh karena itu, penting untuk menanamkan nilai-nilai moral pada masyarakat Indonesia, dengan penekanan khusus pada staf pemasarakatan yang berperan sebagai agen kunci dalam proses rehabilitasi narapidana, yang memfasilitasi reintegrasi mereka ke dalam masyarakat. Terjalannya kerjasama timbal balik dengan tujuan memajukan dan membangun bangsa, tanpa melepaskan kepentingan pribadi. Kinerja petugas pemasarakatan harus bergantung pada kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal, petugas pemasarakatan harus menunjukkan pengendalian diri, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya dengan tepat dan meminimalkan terjadinya kesalahan.

Menjamin ketertiban dan stabilitas di lembaga pemasarakatan memerlukan pemberian motivasi yang besar untuk membimbing dan menangani narapidana secara efektif. Sangat penting bagi individu yang dipenjarakan untuk menyadari hak-hak mereka sebagai tahanan pemasarakatan, khususnya dalam topik yang berkaitan dengan masalah kemanusiaan, untuk menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis para tahanan. Dalam konteks rehabilitasi narapidana, fenomena ini mempunyai dampak yang

signifikan terhadap sikap dan tingkah laku para narapidana selama berada di lembaga pemasyarakatan, sampai dengan selesainya masa pidananya. Akibatnya, setelah reintegrasi ke dalam masyarakat, perubahan sikap dan perilaku ini kemungkinan besar akan memberikan pengaruh besar terhadap lingkungan masyarakat sekitar.

Oleh karena itu, penting bagi narapidana untuk berada dalam kondisi sejahtera secara keseluruhan, mencakup kesehatan fisik dan mental, sebelum mereka dapat berintegrasi kembali ke masyarakat. Hal ini penting untuk mencegah stigmatisasi terhadap individu-individu ini oleh masyarakat sekitar, sehingga memfasilitasi keberhasilan reintegrasi dan dimulainya kembali gaya hidup normal. Namun demikian, meskipun terdapat banyak kemajuan dalam merehabilitasi pedoman moral para narapidana, masih terdapat penyebaran informasi buruk mengenai lembaga pemasyarakatan yang menjangkau masyarakat umum. Prevalensi distribusi narkoba di lembaga pemasyarakatan, pengenalan perangkat seluler secara ilegal ke dalam penjara, dan fenomena narapidana yang melakukan kontrol atas operasi perdagangan narkoba dari dalam lembaga pemasyarakatan telah menjadi subyek liputan pers baru-baru ini. Pernah dilaporkan adanya polisi yang memfasilitasi masuknya narkoba ke dalam lembaga pemasyarakatan, mungkin disebabkan oleh kurangnya nilai-nilai moral dan kegagalan menumbuhkan dorongan kolektif untuk kemajuan pemasyarakatan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk menumbuhkan motivasi dan keterlibatan aktif dalam sektor pemasyarakatan, karena hal ini memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengetahuan langsung tentang keadaan yang ada dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pemasyarakatan. Selain itu, para pemimpin harus memiliki kapasitas untuk berpikir kritis dan memperoleh wawasan baru agar dapat secara efektif mengatasi dampak-dampak yang disebutkan di atas. Berdasarkan temuan berbagai penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan perilaku etis individu dengan kebutuhan dukungan tambahan (ASN), sangat penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas sejalan dengan pedoman etika yang ditetapkan sebagaimana diatur oleh peraturan terkait. Dengan melakukan hal ini, efisiensi dapat dimaksimalkan, memungkinkan individu untuk secara efektif memenuhi tujuan, misi, dan tujuan utama lembaga pemasyarakatan. Membangun rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan menjamin keberhasilan lembaga pemasyarakatan secara efektif sesuai dengan tujuan pokoknya.

## 2. METODE

Peneliti menggunakan metodologi kualitatif dan menggunakan teknik analisis data dalam pelaksanaan penelitian. Sumber data meliputi data sekunder yang diperoleh melalui metode pengumpulan data primer, antara lain referensi dari buku, jurnal, tinjauan pustaka, dan publikasi lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan melakukan tinjauan literatur yang komprehensif. Pendekatan ini memerlukan sumber informasi dari buku-buku ilmiah, sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan data yang relevan dan dapat diandalkan untuk analisis dan interpretasi. Tujuan penelitian deskriptif kualitatif selaras dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, serta identifikasi tantangan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan dalam rumusan masalah dan pertanyaan penelitian/identifikasi masalah. Tujuan ini juga mengatur cara pengolahan dan analisis hasil penelitian, khususnya melalui penggunaan metodologi penelitian ini. Informasi yang diberikan mencakup keseluruhan pengetahuan saya mengenai penelitian deskriptif kualitatif.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Elenkow (2002) melakukan penelitian yang menyelidiki pengaruh praktik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi di perusahaan Rusia. Perilaku kepemimpinan 253 pemimpin dianalisis menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire. Investigasi ini menyoroti hubungan yang signifikan antara penerapan praktik kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Zhu, Chew, dan Spanger (2005) melakukan penelitian untuk menguji korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesuksesan organisasi. Penelitian mereka

terfokus pada 170 perusahaan yang berbasis di Singapura. Temuan penelitian mereka mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik memainkan peran penting dalam mengatur hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dengan mendorong peningkatan komitmen, peningkatan motivasi, dan stimulasi intelektual. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Roi (2006) menguji pengaruh praktik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja keuangan organisasi, khususnya dalam hal profitabilitas, pertumbuhan penjualan atau laba, dan ukuran saham. Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif antara pertumbuhan pendapatan jangka panjang dan penerapan kepemimpinan transformasional di 94 perusahaan. Menurut penelitian Moore (2007) yang dilakukan dalam organisasi United Way of America, terdapat korelasi penting yang diamati antara pemimpin transformasional perempuan dan komponen pendapatan dalam efisiensi organisasi. Dalam penyelidikan terpisah mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan keberhasilan organisasi, Kieu (2010) melakukan penelitian yang melibatkan 151 organisasi dalam industri TI. Temuan penelitian ini menekankan korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan Kuesioner Kepemimpinan Multifaktor (5X) untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan beberapa hasil organisasi, termasuk kinerja, kepuasan, dan komitmen. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap hasil-hasil tersebut dengan memupuk komitmen, pemberdayaan, dan menumbuhkan tingkat rasa hormat dan kepercayaan yang lebih tinggi pada para pemimpin. Menurut Hancott (2005), ditemukan bahwa stimulasi intelektual dan motivasi inspiratif mempunyai dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Mengingat tuntutan kontemporer yang dibebankan pada organisasi untuk mencapai kinerja tinggi dan memenuhi banyak harapan pemangku kepentingan dengan cara yang transparan dan etis, maka sangat penting bagi para pemimpin untuk menerapkan perilaku transformasional. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kelangsungan hidup organisasi mungkin bergantung pada perilaku tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional berpotensi meningkatkan kebahagiaan kerja di kalangan karyawannya (Essary, 2010; Glodstein, 2014; Goleman et al., 2015; Meisler, 2014; Miao et al., 2016; Mohammad et al., 2014; Udechukwu dkk., 2007). Akibatnya, kepuasan kerja yang meningkat ini dapat berkontribusi pada tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi konsep kecerdasan emosional di kalangan petugas penjara, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Ohrberg (2010), terdapat kesenjangan dalam literatur tentang korelasi antara kecerdasan emosional pada pemimpin penjara dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh penjara. karyawannya. Pentingnya kepemimpinan yang cerdas secara emosional dalam lingkungan masyarakat semakin meningkat karena sifat tugas yang menuntut dan berat yang terkait dengan (a) pemicu stres terkait dengan narapidana, (b) pemicu stres terkait dengan tanggung jawab pekerjaan, (c) pemicu stres terkait dengan aspek organisasi dan administrasi, dan (d) pemicu stres psikososial (Brower, 2013). Pengalaman stres berpotensi mengakibatkan berkurangnya tingkat kepuasan kerja dan selanjutnya berkurangnya petugas penjara dari perannya masing-masing. Oleh karena itu, memahami korelasi antara kecerdasan emosional yang ditunjukkan oleh pemimpin penjara dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh staf penjara sangatlah penting. Tingkat pergantian staf lembaga masyarakat tinggi karena tuntutan kerja di penjara (Barrett & Greene, 2014; Gladwin & McConnell, 2014). Pernyataan ini menggarisbawahi pentingnya memasukkan pelatihan kecerdasan emosional bagi pemimpin penjara, serta strategi perekrutan dan promosi yang memprioritaskan kecerdasan emosional. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara petugas penjara dan mungkin berkontribusi pada tingkat retensi staf yang lebih tinggi dalam sistem penjara. Masalah mempertahankan pegawai penjara merupakan tantangan yang terus-menerus bagi administrator penjara, sehingga memerlukan penyelidikan terhadap potensi korelasi antara kecerdasan emosional yang ditunjukkan oleh pemimpin penjara dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai penjara. Literatur yang ada telah menetapkan hubungan positif antara kecerdasan emosional pemimpin dan tingkat kepuasan kerja

yang dialami bawahannya (Essary, 2010; Glodstein, 2014; Goleman et al., 2015; Meisler, 2014; Miao et al., 2016 ; Mohammad dkk., 2014; Udechukwu dkk., 2007). Namun hubungan ini belum diteliti dalam konteks kepuasan kerja di kalangan pegawai lembaga pemasyarakatan atau rumah tahanan. Fenomena ketertarikan terhadap profesi petugas pemasyarakatan dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti yang diidentifikasi oleh Barrett dan Greene (2014).

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap pergantian organisasi. Udechukwu dkk. (2007) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor signifikan dalam hal ini. Selain itu, Barrett dan Greene (2014) menyoroti pentingnya gaji dan tunjangan, sementara Nink (2010) menekankan dampak jadwal kerja, masalah kepegawaian, dan tidak adanya persahabatan antar petugas pemasyarakatan. Brower (2013) mengidentifikasi stres sebagai faktor penyebabnya, sedangkan Konda dkk. (2012) berfokus pada ancaman kekerasan dan cedera yang berhubungan dengan narapidana. Lebih lanjut, peran kepemimpinan dalam pergantian organisasi telah diakui oleh Brower (2013) dan Kouzes dan Posner (2012). Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam retensi pegawai penjara, sebagaimana disoroti oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barrett dan Greene (2014) dan Udechukwu et al. (2007). Pengaruh budaya organisasi terhadap retensi individu berkinerja tinggi dalam suatu organisasi sangatlah signifikan. Menurut Finney dkk. (2013), organisasi yang mengutamakan karakteristik seperti kerja tim, stabilitas kerja, dan rasa hormat terhadap individu karyawan lebih cenderung mempertahankan personel berkualitas tinggi.

Agar petugas pemasyarakatan mencapai kesuksesan dalam kondisi kerja yang menantang dan merasakan kepuasan kerja, sangat penting bagi para pemimpin untuk menunjukkan kesadaran yang tajam akan perbedaan yang menyusahkan yang dihadapi para petugas ini (Tracy, 2004). Berdasarkan temuan penelitian Tracy, dapat disimpulkan bahwa petugas pemasyarakatan mengatasi stres melalui tiga mekanisme utama: seleksi, keragu-raguan, dan pelepasan; memperhatikan banyak standar secara bersamaan; atau melakukan penarikan. Fenomena seleksi, keragu-raguan, dan perpecahan mencakup tindakan memilih untuk menjunjung tinggi suatu norma di atas norma lainnya, terombang-ambing di antara dua norma yang berlawanan, atau menyelaraskan diri dengan norma bersama-sama. Petugas tertentu memiliki kemampuan untuk secara bersamaan mematuhi berbagai norma. Namun demikian, ada pejabat tertentu yang memilih untuk melepaskan diri dan mengabaikan konvensi yang sudah ada. Menurut Tracy (2004), direkomendasikan agar penyelenggara pemasyarakatan secara terbuka mengakui dan memberikan penjelasan atas kebijakan yang bertentangan. Pendekatan ini berfungsi untuk mengkomunikasikan kepada anggota staf bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi tantangan dalam memenuhi tugas-tugas yang saling bertentangan. Selain itu, integrasi permainan peran dapat digunakan dalam sesi pelatihan untuk memberikan pengalaman praktis kepada aparat penegak hukum dalam mengelola situasi yang bercirikan ambiguitas secara efektif.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan lebih lanjut dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, maka dapat disimpulkan kesimpulan selanjutnya. (1) Data yang tersedia menunjukkan adanya korelasi antara kepemimpinan organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang ada, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. (3) Data yang diperoleh menunjukkan sejauh mana pengaruh masing-masing faktor terhadap kepemimpinan. Variabel yang berkaitan dengan budaya organisasi. (4) Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam hal ini.

Memperoleh wawasan tentang korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi merupakan elemen penting dalam memfasilitasi keberhasilan pertumbuhan dan kemajuan

organisasi. Meningkatkan kinerja staf adalah tanggung jawab penting bagi para eksekutif organisasi kontemporer.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asyarifah, Emilia Rohmawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas di Lembaga Masyarakat Kelas IIB Klaten." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 9.3 (2021): 51-60.
- Budiono, Mohamad Arief. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERIAN MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8.2 (2021): 62-70.
- Rizkie, Zhafira Alya, and Farida Nurani. "Jurnal Kepemimpinan."
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I. Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan." *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.09 (2014): 533-550.
- HANDOKO, Hani; TJIPTONO, Fandy. Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 1996, 11.1.
- Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- Adair, John. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka utama, 2008.
- Sagala, H. Syaiful, and S. Sos. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media, 2018.