



PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PETUGAS DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA GUNUNG SINDUR

Terry Ichwal, Muhammad Andy Satrio
Politeknik Ilmu Pemasarakatan

ABSTRAK

Lembaga pemsarakatan merupakan suatu organisasi pemerintah dibawah naungan kementerian hukum dan ham yang memiliki tugas dan fungsi untuk membina, membiimbing dan mempernbaiki perilaku narapidana bertujuan agar narapidana tersebut bertaubat , mengakui kesalahannya dan tidak mengulangi perbuatannya tersebut, tidak hanya itu fungsi dari lembaga pemsarakatan sendiri ialah melakukan melakukan pembinaan kemandirian serta kepribadian yang mana agar narapidana tersebut dapat menningkatkan kualitas hidup , kehidupan dan penghidupan yang mana agar ketika mereka kembali ke masyarakat dapat menjadi warga negara yang baik dan ikut turuy membantu proses pembangunan.

Terlepas dari itu semua peran kepemimpinan sangat berpengaruh dalam proses berjalanya suatu kegiatan di dalam lapas dari mulai mereka bangun tidur hingga mereka tidur kembali , tidak hanya itu pemimpin juga harus menyatukan presepsi dari para petugas dan narapidana agar terciptanya satu kesatuan untuk tujuan organisasi sehingga tidak adanya perselisihan antara satu dengan yang lain.

Seorang pemimpin sudah sepatutnya dapat memberikan contoh suri tauladan dan bersikap tegas terhadap apa yang dipimpinya yang mana sebagai acuan ataupun kontrol sosial terhadap narapidana dan petugas dalam melaksanakan tugas terlebih lagi jika seorang pemimpin dapat memberikan sebuah motivasi untuk menunjang kinerja dari pegawai tersebut.

Lembaga pemsarakatan merupakan suatu tempat berkumpulnya antara narapidana dan petugas dimana mereka memiliki watak serta karakteriknya masing masing dan juga terkadang masih terlihat perbedaan antara lulusan akademi dan pegawai umum itu sebabnya seorang pemimpin harus mampu mengenali masing- masing individu yang ada di dalam lapas , agar perilaku petugas tidak menyimpang dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Peran Kepemimpinan, Lemabaga Pemasarakatan, Gunung Sindur

PENDAHULUAN

Berdasarkan latar belakang bahwasanya permasalahan yang terjadi di Lembaga pemasyarakatan ialah dikarenakan sering bergantinya pimpinan yang mana akan berpengaruh terhadap kebijakan yang ada di lembaga pemasyarakatan dan juga budaya organisasi yang kurang baik yakni adanya perbedaan antara akademi dan pegawai umum.

RUMUSAN MASALAH

Untuk menghasilkan bahan penelitian dalam menangani perilaku petugas ialah

- (1) Apa saja faktor penyebab perubahan perilaku terhadap petugas?
- (2) Bagaimanakah cara agar seorang pemimpin dapat berlaku adil dan bijak?
- (3) Bagaimana budaya organisasi di dalam lapas?
- (4) Bagaimanakah menjadi pemimpin yang ideal?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk Melakukan penelitian tentang perilaku petugas di dalam lembaga pemasyarakatan dan juga untuk melengkapi nilai mata kuliah kualitatif

Tinjauan pustaka

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menetapkan standar dan mengelola iklim kreatif di mana orang memotivasi diri sendiri untuk penguasaan tujuan konstruktif jangka panjang, dalam lingkungan partisipatif yang saling menghormati, kompatibel dengan nilai-nilai pribadi." - Mike Vance

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian grounded atau ground research yang mana penelitian ini harus melihat fakta di lapangan ketika seorang petugas sedang melaksanakan tugasnya dan melihat kehidupan sehari hari dalam bersikap dan bertingkah laku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak yang dapat mengintegrasikan organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu tingkah laku anggota organisasi (Walter R. Freytag).

Definisi budaya organisasi yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu menghadapi permasalahan yang muncul diakibatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya mengenai metode untuk mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada (Schein).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi acuan SDM dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyesuaikan integrasi ke internal perusahaan sehingga tiap anggota organisasi perlu mengerti nilai-nilai yang ada untuk berperilaku di dalam organisasi (Susanto).

Pengertian budaya organisasi diartikan sebagai persepsi, simbol, prinsip, nilai, dan keinginan untuk mensinergikan kelompok dalam berkerja sama (Larissa A. Grunig, et al

Teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Hodge, Anthony dan Gales (1996) ialah gabungan dari karakteristik organisasi yang terlihat dan tidak terlihat.

Mandy dan Noe (1996) mengemukakan budaya organisasi sebagai sistem dari nilai yang ada, faith, dan behaviour pada organisasi yang saling menjalin interaksi dengan struktur formal dalam pembentukan aturan berperilaku.

Arti budaya organisasi adalah kumpulan norma dan nilai yang membimbing bagaimana anggota organisasi bertingkah laku. Anggota organisasi akan bertindak sesuai budaya yang terbentuk supaya diterima oleh sekitarnya (Lathans, 1998).

Budaya organisasi merupakan sistem prinsip yang dipeluk oleh anggota organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya (Robbins).

Penjelasan budaya organisasi oleh Gareth R. Jones adalah cara pandang bersama dan diyakini oleh anggota organisasi sebagai sistem dari prinsip bersama.

Dalam Kehidupan sehari-hari di dalam lapas tentunya seorang petugas akan bertindak selayaknya petugas yang mana mampu mengayomi warga binaan serta bersikap tegas dalam berperilaku serta perbuatan Perlu kita ketahui bahwasanya menjadi seorang pemimpin bukan lah hal yang mudah dimana kita harus mampu untuk menggerakkan bawahan kita agar mau mengikuti apa yang kita perintahkan , dalam pelaksanaannya

terkadang seorang pemimpin memiliki caranya sendiri dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan terelepas dari itu figure seorang pemimpin haruslah cerdas, berwibawa, bijaksana , adil , dan dapat dipercaya yang mana sesuai dengan sifat nabi, namun seiring berjalanya waktu petugas juga akan merasakan jenuh ketika sedang melaksanakan tugas yang mana petugas tersebut akan semakin lama akan menurun kinerjanya , adapun faktor faktor yang mempengaruhi sikap petugas yakni:

1. Multitasking

Yang mana biasanya seorang petugas seharusnya memiliki tugas dan fungsi yang khusus tidak merangkap 2 pekerjaan sekaligus, dimana terkadang pegawai ada yang dibebankan dengan 2 pekerjaan , dsni akan membuat pegawai tersebut kelelahan dan terbebani.

2. Stres dan Burnout

Kejadian ini memang umum terjadi di setiap suatu pekerjaan yang mana bosan menjalankan rutinitas dan lelah dengan keadaan yang membuat seseorang menjadi sensitive dan cenderung memasang muka yang lesu.

3. Kurangnya Perhatian dari lingkungan

Kejadian ini biasanya terjadi di suatu pekerjaan yang mana ketika seseorang tidak memiliki frekuensi yang sama ataupun tidak memiliki passion ditempat kerjanya sehingga mereka melakukan segala sesuatunya sekedar menggugurkan kewajiban.

4. Perilaku Toxic

Biasanya perilaku ini ada di dalam diri pimpinan yang mana selalu memarahi bawahan dengan kalimat kalimat kasar dan tidak terhormat.

5. Terlalu Banyak Rapat

Kejadian ini biasa terjadi di perkantoran yang mana terlalu sering melakukan evaluasi dan diskusi yang akan menghabiskan waktu dalam melakukan perkembangan serta praktek ke lapangan

6. Manajemen yang buruk

Dalam hal ini seorang pemimpin yang berperan aktif dalam melakukan suatu manajemen yang mana dalam pemberian tugas terhadap bawahan harus sesuai dengan kompetensi mereka dan tidak terlalu banyak walaupun untuk mengejar target

7. Budaya Organisasi

Dimana dalam suatu organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang mana dalam hal mengolah serta melaksanakan tugas , khususnya di masyarakat biasanya seorang pejabat akan di pegang oleh seorang lulusan akademi yang mana disini terjadi pengkotak kotakan sehingga untuk yang non alumni diacuhkan dan tidak dipedulikan.

8. Bonus dan insentif

Faktor yang terakhir ini sangat berpengaruh terhadap kinerja para petugas yang mana sebagai stimulus atau motivasi agar performa serta kinerja yang diberikan meningkat dan bersemangat

Adapun beberapa cara agar kita dapat adil dalam suatu Tindakan Saya mengambil kisah sahabat nabi yaitu umar bin khatab

Seorang sahabat Nabi yang berwatak keras, pemberani dan sangat cerdas. Awalnya adalah dedengkot Quraisy yang super benci kepada Nabi Muhammad SAW dan dakwahnya. Segala cara dan kekejaman dia lampiaskan kepada kaum muslimin agar mereka kembali menyembah berhala. Puncak kekejamannya adalah saat konon dia pernah mengubur hidup-hidup anak perempuannya yang masih kecil. Melihat sepak terjang Umar dan kebengisannya terhadap Kaum Muslimin, seorang sahabat sampai berseloroh, "Kalau keledainya Umar masuk Islam saya percaya, tapi kalau Umar yang masuk Islam saya tidak percaya.

Setelah kejadian itu Umar bin al-Khattab menjadi seseorang yang baik dan berubah 360 derajat ketika memeluk agama Islam yang mana beliau menjadi pemimpin yang bijak dan adil yang mana beliau mengangkat seseorang menjadi pejabat bertujuan untuk menjalankan amanah tidak boleh mengeruk kekayaan ketika menjabat beliau juga merupakan pribadi yang mandiri kuat dimana beliau melakukan segala sesuatunya sendiri tanpa dibantu bawahannya atau pun pesuruhnya beliau juga akan merasa sengsara jika rakyatnya sengsara serta mengajarkan anak-anaknya untuk memiliki sikap yang baik juga dan tidak hidup bermewah-mewahan karena menurut beliau semuanya hanya titipan dan amanah.

KARAKTERISTIK PEMIMPIN IDEAL



**Catatan Sang Pejuang*

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Cerdas

Kecerdasan adalah titik tentu yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Kecerdasan merupakan point utama yang menentukan seberapa baik langkah yang diambil oleh seorang pemimpin jika dihadapkan oleh suatu masalah kelompok. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang cerdas dalam membawa diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang ideal akan mampu berfikir luwes dan memiliki ide-ide segar untuk keberlangsungan kepentingan kelompoknya.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Berinisiatif tidak hanya cerdas, 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 kelompok pun akan terjamin dengan baik.

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 anggota. Dengan pemimpin yang dapat dipercaya, setiap anggota akan merasa lebih terpacu untuk menyatukan hati dan menciptakan keseragaman kelompok demi terciptanya keutuhan.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Jujur

Kejujuran dalam diri seseorang tentunya menjadi point 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 kelompoknya.

Pemimpin Ideal adalah Pemimpin yang Rela Berkorban

Rela berkorban berarti rela menerjunkan diri dalam kepentingan kelompoknya dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Pemimpin yang rela berkorban akan mampu memfokuskan diri untuk mencapai visi kelompok secara detail. 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 Dicintai dan Mencintai Kelompoknya

Cinta hadir dalam diri seorang pemimpin yang ideal dan juga kelompok yang dipimpinnya. Segala bentuk tingkah laku yang hadir dari seorang pemimpin yang ideal akan selalu diiringi dengan unsur cinta yang akan meminimalisir bentuk kecurangan juga

hal-hal buruk lainnya. Kelompok yang dipimpinnya pun akan mampu mencintai pemimpin tersebut tanpa adanya unsur paksaan yang berlebihan. Pemimpin yang ideal jelas akan mampu menciptakan tindakan dengan cinta yang terkoordinir rapih untuk kemajuan.

PENUTUP

Dalam pelaksanaannya peranan seorang pemimpin di lembaga pemasyarakatan sangat berdampak terhadap proses berjalanya suatu kegiatan di organisasi tersebut yakni tergantung program kerja dan seni memimpin dari pemimpin tersebut khususnya di lembaga pemasyarakatan yang dimana berbagai macam karakter ,sifat , dan watak ada dalam satu wadah yang saling berinteraksi dan tingal berdampingan di dalam lembaga pemasyarakatan.

Untuk itulah peran dari seorang pimpinan harus mampu mempengaruhi serta menggerakkan bawahanya agar tetap menjaga situasi tetap kondusif dana man disamping itu juga seorang pemimpin harus mampu merangkul anggotanya dalam bertugas jangan sampai melakukan perbuatan yang menyimpang dan melakukan penghianatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C. (1986). Organization Behavior. Fisrt Edition.Singapore: Mc Graw Hill Book Co
- Davis, Keith and W.Newstrom (1999). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh Terjemahan. Erlangga. Jakarta
- Desimone, Randy L. and Haris, David M (1998). Human Resource Development. Second Edition. Dryden Printed in The United States of America: The Driden Press <https://qwords.com/blog/faktor-yang-paling-mempengaruhi-kinerja-karyawan/ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/406> <https://panduhidayatullah.com/7-karakteristik-pemimpin-ideal-pertama/>