



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP BUDAYA DAN MOTIVASI PEGAWAI PEMASYARAKATAN

Muh. Akhsan, Ayu Purnama Sari
Politeknik Ilmu Pemasarakatan

ABSTRAK

Suatu lembaga tentunya memiliki struktur dan klasifikasi kepemimpinan didalamnya. Lembaga Pemasarakatan tentunya juga dibungkus dengan suatu model kepemimpinan Seorang pimpinan yang menggunakan model kepemimpinan situasional akan lebih mampu mengendalikan situasi di dalam Lembaga Pemasarakatan karena hal mendasar dari kepemimpinan situasional adalah seorang Kepala Lembaga Pemasarakatan harus mengetahui lebih dalam internal organisasinya terutama internal dari pegawai dan warga binaan pemasarakatan, serta situasi dan kondisi di Lembaga Pemasarakatan itu sendiri. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap budaya dan motivasi pegawai pemasarakatan. Semakin baik seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya maka kinerja pegawai pemasarakatan akan semakin baik serta terciptalah kondisi Lapas dan kondusif. Namun terdapat hambatan-hambatan misalnya saja kurangnya komunikasi intrapersonal, pemimpin yang lambat dalam beradaptasi, pengambilan keputusan selektif dan lain sebagainya. Maka dari itu perlunya kerjasama yang baik antara seorang pemimpin situasional dengan petugas pemasarakatan lainnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, situasional, pemasarakatan

PENDAHULUAN

Dasar hukum keberadaan Lembaga Pemasarakatan di Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 pasal 1 angka 3 yang tertulis "Lembaga Pemasarakatan yang selanjutnya disebut LAPAS adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasarakatan". Pastinya di dalam ekspedisi tiap hari dalam ekspedisi keberadaan Lembaga Pemasarakatan, telah tentu mempunyai ketentuan tentang tata metode penerapan pembinaan Narapidana serta Anak Didik Pemasarakatan tersebut. Perihal tersebut dinamakan Sistem Pemasarakatan yang tertuang dalam UU Nomor 12 Tahun 1995 pasal 1 angka 2 yang tertulis "Sistem Pemasarakatan merupakan sesuatu tatanan menimpa arah serta batasan dan metode pembinaan Masyarakat Binaan Pemasarakatan supaya menyadari kesalahan, membetulkan diri, serta tidak mengulangi tindak pidana sehingga bisa diterima kembali oleh area warga, bisa aktif

berfungsi dalam pembangunan, serta bisa hidup secara normal selaku masyarakat yang baik serta bertanggung jawab”.

Tentunya dari segi konteks melaksanakan pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan tentunya berbagai pendekatan yang harus dilakukan dengan melakukan pendekatan baik itu pendekatan personal antar pribadi dan pendekatan psikis yang akan menunjang jalannya suatu system pemasyarakatan yakni 3 pilar yaitu petugas, warga binaan dan masyarakat, Ketika ketiga pilar tersebut mampu diintegrasikan dengan baik maka akan tercipta lingkungan Lembaga Pemasyarakatan yang aman dan kondusif. Hal itu juga tentunya menunjang bagaimana suatu Lembaga Pemasyarakatan mampu dalam mewujudkan tujuan lembaga pemasyarakatan yaitu menjadikan manusia lebih baik maka Lembaga Pemasyarakatan melakukan berbagai upaya kegiatan pembinaan serta pengawasan agar tercipta pengembangan dan pemberdayaan terhadap warga binaan. Pemberdayaan warga binaan yaitu proses untuk memperbaharui atau merehabilitasi sikap dan perilaku warga binaan agar lebih berguna dalam kehidupannya lalu menanamkan Kembali nilai kehidupan atau mereedukasi hal-hal yang baik kedalam kehidupannya. Sehingga warga binaan tidak mengulangi perbuatannya, dapat berintegrasi baik dengan masyarakat, serta dapat berperan aktif juga dalam pembangunan negara, setelah keluar dari lembaga pemasyarakatan.

Beberapa tahun belakangan ini, banyak sekali kita dengar permasalahan-permasalahan yang muncul dari Lembaga Pemasyarakatan. Kian hari permasalahan ini makin kompleks dan sulit untuk dibendung. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah overcrowding atau kelebihan kapasitas. Hal ini dikarenakan oleh makin meningkatnya jumlah penghuni namun tidak diikuti dengan daya tampung di Lapas dan Rutan dan penambahan bangunan baru. Dengan adanya permasalahan tersebut, menyebabkan banyak permasalahan-permasalahan baru yang muncul, mulai dari pergesekan antar warga binaan, perkelahian, cekcok mulut, penyeludupan barang-barang terlarang serta merambatnya praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, penyeludupan narkoba, pungutan liar, serta meluasnya masalah anggaran, manajemen sumber daya manusia nya, sarana dan prasarana serta masih banyak lagi permasalahan yang muncul.

Dari deskriptif Lembaga Pemasyarakatan pada dasarnya perwujudan suatu system dapat terwujud apabila orang dalam organisasi tersebut mampu saling bekerja sama dan memberikan kinerja terhadap tugas dan fungsi yang lakoni dalam suatu Lembaga yang tentunya memiliki struktur dan klasifikasi kepemimpinan didalamnya. Suatu Lembaga Pemasyarakatan tentunya juga dibungkus dengan suatu model kepemimpinan yang seperti kita ketahui sangat sulit dalam membentuk ataupun menentuka suatu model kepemimpinan yang sekiranya dapat kita gunakan di dalam suatu Lembaga Pemasyarakatan ,ditinjau dari lingkungan dan suasana dari Lembaga Pemasyarakatan itu sendiri dapat dilihat bahwa Lembaga Pemasyarakatan merupakan tempat dimana sebagai satu-satunya wadah bagi para pelaku tindak pidana untuk dilakukan upaya perubahan menjadi manusia yang lebih baik, berbagai watak kriminalitas, sarana prasarana yang kurang memadai, dan tentunya kinerja pegawai yang harus terus diarahkan serta dikembangkan belum lagi permasalahan-permasalahan yang timbul seiring berjalannya organisasi menjadikan suatu model kepemimpinan yang dapat diambil menjadi suatu jalan atau dasar dalam hal mengambil suatu keputusan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam jurnal ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap budaya dan motivasi pegawai pemasyarakatan ?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi seorang pemimpin situasional di Lembaga Pemasyarakatan ?

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai tata cara Pendekatan kualitatif dengan tata cara riset penelitian literatur dinilai jadi tata cara yang pas buat menjabarkan serta menganalisis topik yang ada dalam ulasan ini. Pada riset atau penelitian ini bersifat deskriptif, dimaksudkan agar dapat menggambarkan suasana serta keadaan tentang apa yang terjadi

Pengumpulan informasi primer, dicoba dengan riset literatur yang dikumpulkan dari bermacam dokumen, harian internasional, laporan- laporan yang dikumpulkan lewat web dan peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengesankan kehendak pemimpin pada mereka yang dipimpin, memberikan pengaruh serta mendorong kekuatan , rasa hormat, kesetiaan dan kerjasma, proses kepemimpinan ditentukan oleh situasi kondisi organisasi yang dimana agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi pengembangan karyawan maupun petugas dalam suatu organisais Menurut Suwandi (dalam Suranta, 2002) tentunya keberadaan pemimpin dalam suatu Lembaga organisais adalah sangat penting dikarenakan suatu model kepemimpinan memiliki peranan yang sangat strategis dalam hal mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan bisa diumpakan otak atau tulang punggung dari pengembangan serta penggerak suatu organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang efektif maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal sesuai apa yang diinginkan. Ditambahkan oleh Locke (1997) kepemimpinan merupakan aspek yang penting dan kompleks dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Sukses ataupun tidaknya aktivitas ataupun tujuan dari organisasi kerap kali berhubungan dengan keberadaan pimpinan ataupun model kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan yang efisien hingga aktivitas organisasi susah untuk ditunjukkan pada pencapaian tujuan yang sudah diresmikan dalam sesuatu organisasi. Sebab pada dasarnya sesuatu kepemimpinan mempunyai kertekaitan terhadap kinerja pegawai dan motivasi pegawai buat bekerja. **Kepemimpinan Situasional**

Kepemimpinan situasional merupakan suatu gaya kepemimpinan berbagai pola perilaku atau Tindakan yang disukai dan disenangi oleh pemimpin selama proses mengarahkan dan mempengaruhi kinerja anggota untuk mendapatkan kinerja yang lebih maksimal, gaya kepemimpinan situasional diterapkan dengan melihat kesiapan dan kematangan para petugas. Menurut Hersey & Blanchard dalam Babatunde (2015) mendefinisikan tingkat kematangan seseorang sebagai kemampuan dan kemauan karyawannya untuk melakukan tugas. Diperjelas oleh Thoaha (2004) kematangan dalam gaya

kepemimpinan situasional sebagai kemampuan dan kemauan petugas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan sendiri sebagai bagian dari kematangan dalam hal ini berkaitan dengan ketrampilan dan pengetahuan, sedangkan kemauan sebagai dari unsur yang lain kematangan berkaitan dengan keyakinan diri (Ulya, 2015)

Menurut Hersey & Blanchard dalam Putra & Yuniawan (2015) gaya kepemimpinan situasional terdapat empat bentuk gaya kepemimpinan, antara lain:

- a) Model kepemimpinan situasional Telling ataupun memusatkan, yang berarti tugas yang diberikan pemimpin besar sebaliknya ikatan yang diberikan rendah. Dalam prakteknya kalau peranan dari seseorang pemimpin memerintahkan karyawannya buat mengerjakan sesuatu aktivitas ataupun tugas. Dalam pendekatannya sikap pemimpin bertabiat pengarah(direktif).
- b) Model kepemimpinan situasional Selling ataupun menjual, berarti orientasi tugas besar serta ikatan besar. Pendekatan antara tugas serta ikatan lebih bertabiat intensif. Sikap pemimpin membagikan arahan penerapan serta sokongan yang diperlukan karyawannya, sehingga diharapkan tugas- tugas terselesaikan dengan baik.
- c) Model kepemimpinan situasional Participating ataupun berperan- serta, tugas yang diberikan pemimpin cenderung lebih rendah dibanding ikatan antara karyawannya. Pemimpin lebih membujuk karyawannya secara aktif dalam pengambilan keputusan. Kedudukan pemimpin cuma memfasilitator tugas karyawannya dengan memakai saluran komunikasi yang besar.
- d) Model kepemimpinan situasional Delegating ataupun mendelegasikan, orientasi tugas rendah serta ikatan rendah. Dalam prakteknya sikap seseorang pemimpin cuma sebatas membagikan arahan kepada karyawan serta melepas penerapannya tanpa banyak mencampuri.

Slocum Jr(2011: 304- 306) melaporkan kalau kepemimpinan situasional merupakan“ model kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kesiapan bawahannya.” Bagi Don Hellriegel(2011: 304- 306), terdapat sebagian aspek yang pengaruhi dalam kepemimpinan situasional ini, ialah:(1) model memberitahu ialah style yang diperuntukan kepada bawahan dengan kesiapan bekerja yang rendah,(2) model menjual ialah model yang diperuntukan kepada bawahan dengan kesiapan kerja yang lagi,(3) model partisipasi ialah style yang diterapkan pada bawahan dengan tingkatan kesiapan yang baik,(4) model mendelegasikan ialah model yang diperuntukan kepada bawahan dengan tingkatan kesiapan kerja yang sangat baik/ besar.

Berdasarkan teori para ahli dapat kita ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan situasional mengharuskan seorang pemimpin untuk mengetahui karakteristik pribadi bawahannya dan lingkungan internal organisasi secara mendalam seperti peraturan dan prosedur yang ada,

Budaya Organisasi

Tidak hanya aspek kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia pada sesuatu organisasi pastinya tidak terlepas dari faktor- faktor budaya yang berkembang serta tumbuh dan tentunya dijalankan oleh anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi merupakan suatu kerutinan ataupun ciri sikap seorang yang kerap dicoba dalam

bekerja yang menampilkan karakteristik serta watak dan sikap seorang serta pula ialah elemen yang sangat khusus yang bisa membagikan pengaruh pada kinerja anggota dalam sesuatu organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka atau struktur kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai, perilaku, dan harapan yang dimiliki oleh semua anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000:157). Dari statment tersebut bisa dikatakan kalau budaya organisasi pula diperlukan antara pemimpin serta bawahan. Demikian pula budaya yang tumbuh dalam sesuatu organisasi kelembagaan hendak membagikan warna terhadap sistem yang dijalankan oleh Lembaga tersebut baik itu dari pimpinan maupun bawahan.

Motivasi

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 sdan 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 aka dihadapi

Kepemimpinan Situasional di Lembaga Pemasarakatan

Dari segi kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan pada dasarnya perwujudan suatu system dapat terwujud apabila orang dalam oraganisasi tersebut mampu saling bekerja sama dan memberikan kinerja terhadap tugas dann fungsi yang dilakoni dalam suatu Lembaga yang tentunya memiliki struktur dan klasifikasi kepemimpinan didalamnya. Suatu Lembaga Pemasarakatan tentunya juga dibungkus dengan suatu model kepemimpinan yang seperti kita ketahui sangat sulit dalam membentuk ataupun menentukan suatu model kepemimpinan yang sekiranya dapat kita gunakan didaalam suatu Lembaga Pemasarakatan

Ditinjau dari lingkungan dan suasana dari Lembaga Pemasarakatan itu sendiri dapat dilihat bahwa Lembaga Pemasarakatan merupakan tempat dimana sebagai satu-satunya wadah bagi para pelaku tindak pidana untuk dilakukan upaya perubahan menjadi manusia yang lebih baik, berbagai watak kriminalitas, sarana prasarana yang kurang memadai yang tentunya dimana seorang pemimpin harus menyesuaikan terhadap lingkungan atau fasilitas yang dapat di manfaatkan di Lembaga Pemasarakatan itu sendiri, kepemimpinan situasional tentunya sangatlah cocok dalam hal penerapan kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan.

Berbagai studi kasus lapangan yang terjadi dimana seorang pimpinan yang menggunakan model kepemimpinan situasional akan lebih mampu mengendalikan situasi di dalam Lembaga Pemasarakatan karena hal mendasar dari kepemimpinan situasional

adalah seorang Kepala Lembaga Pemasarakatan harus mengetahui lebih dalam internal organisasinya terutama internal dari pegawai dan warga binaan pemasarakatan, serta situasi dan kondisi di Lembaga Pemasarakatn itu sendiri, terjadinya kerusuhan didalam Lembaga Pemasarakatan rata rata terjadi karena beberapa hal contohnya saja Hak pokok warga binaan pemasarakatan yang tidak terpenuhi yang membuat warga binaan menjadi marah dan menimbulkan kerusuhan dan pemberontakan dalam Lembaga Pemasarakatan, dari banyak kasus bahwa hal tersebut tentunya harus adanya peran pemimpin yang harus mengetahui kondisi dan situasi dan harus menyesuaikan mengendalikan suasana dengan menggunakan komunikasi interpersonal guna mengambi alih persepsi dari warga binaan pemasarakatan itu sendiri. Pimpinan harus lebih dekat atau mengetahui karakter sebagian kelompok yang memiliki pengaruh besar dalam Lembaga Pemasarakatan agar dapat memegang kendali ketika situasi dan konidisi di Lembaga Pemasarakatan tiba-tiba berubah karena adanya permasalahan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Budaya dan Motivasi Pegawai Pemasarakatan

Budaya tentunya akan mempengaruhi adanya inovasi di dalam sebuah Lembaga Pemasarakatan. Budaya organisasi secara sederhana merupakan cara bagaimana orang-orang membangun momunikasi serta berinteraksi dan seringkali dapat dijadikan suatu pedoman dalam melaksanakan tugas. Kentalnya suatu budaya organisasi bisa menjadi pengikat kebersamaan dalam bekerja yang menjadikan organisasi menjadi saling mengerti satu sama lain dan dapat bekerja produktif. Budaya organisasi menjadi identitas sebuah organisasi karena merupakan suatu kebiasaan , sehingga anggota organisasi dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada (Ancok, 2012). Budaya organisasi merupakan elemen yang sangat spesifik yang dapat memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja anggota dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin di Lembaga Pemasarakatan berpengaruh positif pada kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan.dan juga situasi serta tingkat kondusifitas Lembaga Pemasarakatan itu sendiri. Gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin yakni perilaku tugas yang memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai-pegawai dalam hal ini diartikan sebagai suatu usaha dan upaya pemimpin mengorganisasikan dan menetapkan peranan anggota dalam oraganisasi (bawahan), menjelaskan dan memberikan gambaran kepada aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya. Gaya kepemimpinan situasional di Lembaga Pemasarakatan memiliki perilaku hubungan menyebabkan peningkatan kinerja anggota organisasi dalam hal ini diartikan sebagai usaha dan upaya pemimpin dalam membina hubungan pribadi diantara pegawai melalui interaksi dan komunikasi yang efektif dari pimpinan dalam hal ini pejabat dalam Lembaga Pemasarakatan, menyediakan dan memberikan dukungan sosial emosional contohnya saja pemberian arahan rutin oleh pejabat bersangkutan serta pemudahan perilaku dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pemasarakatan . Gaya kepemimpinan situasional menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pemasarakatan yang dapat diartikan sebagai kemampuan atau kemauan individu untuk memikul tanggung jawab yang diberikan, serta untuk mengarahkan perilaku dari individu tersebut

Pengambilan keputusan berdasarkan karakteristik budaya dan motivasi dalam organisasi tentunya akan meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan, yang tentunya akan berdampak juga pada kinerja seorang pegawai. Sinkronisasi dari ketiga komponen yakni budaya, motivasi dan pengambilan keputusan tentunya akan meningkatkan kinerja seorang pegawai karena telah melalui pertimbangan dari ketiga hal tersebut.

Beberapa hasil penelitian yakni Kepakisan (2013), Pratama (2015), dan Rofiana (2015). Ini memang menunjukkan adanya pengaruh motivasi dari pegawai berdampak terhadap kenaikan dari kinerja pegawai itu sendiri. Dasar dari penelitian itupun juga menunjukkan goal-setting theory dimana motivasi yang semakin tinggi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai hal itupun juga memang sesuai jika dihubungkan dengan deskriptif situasional dan kondisi Lembaga Pemasarakatan. Motivasi tentunya akan meningkatkan arah dan intensitas serta semangat kerja dari pegawai tersebut dalam mencapai kinerja yang baik. Motivasi yang tinggi dari para pegawai akan meningkatkan kinerja dari masing-masing individu pegawai karena dari motivasi itu mereka terbangun untuk berkemauan tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan tentunya pada Lembaga yang bersangkutan

Dan juga dengan adanya peningkatan kinerja dari pegawai pemasarakatan akan sangat membantu dalam upaya pembinaan warga binaan pemasarakatan dan juga keamanan dan ketertiban akan mudah untuk dikendalikan menjadi lebih kondusif. Segala penyelewengan dan pelanggaran yang biasanya dilakukan oleh oknum petugas pemasarakatan akan berkurang dan permasalahan yang dilakukan oleh warga binaan pemasarakatan juga akan berkurang dan maksimalnya pemenuhan hak-hak warga binaan pemasarakatan.

Hambatan dalam kepemimpinan situasional di Lembaga Pemasarakatan

Dalam segala bentuk model kepemimpinan tentunya banyak masalah yang bisa saja dihadapi dalam proses kepemimpinan tersebut, dengan kondisi Lembaga Pemasarakatan yang sedemikian rupa tentunya pasti ada beberapa factor yang akan menghambat atau menghalangi realisasi kepemimpinan situasional di Lembaga Pemasarakatan antara lain :

a) Kurangnya komunikasi intrapersonal

Kurangnya komunikasi interpersonal antara pimpinan pegawai dan warga binaan pemasarakatan, komunikasi tersebut menggunakan semua elemen dari poroses komunikasi yang tentunya membicarakan latar belakang serat pengalaman masing masing sehingga timbulnya komunikasi aktif yang dapat menimbulkan keterbukaan dalam mengekspresikan gagasan, perasaan, harapan dan kesan antara pimpinan, pegawai dan warga binaan pemasarakatan, eratnya hubungan kemanusiaan dan hubungan social dalam berkomunikasi tentunya membuat perbedaan pedapat menjadi suatu kesepakatan bersama

b) Pemimpin yang lambat dalam beradaptasi

Pimpinan yang lambat dalam beradaptasi dengan lingkungan, situasi dan kondisi yang baru, ketatnya persaingan dalam hal menduduki suatu jabatan dan sebagai bentuk regenerasi, tidak menutup kemungkinan seorang pimpinan harus peka terhadap lingkungan yang baru dan menyesuaikan atau menfilterisasi budaya budaya yang sekiranya cocok dan sesuai, kepekaan terhadap lingkungan merupakan suatu syarat mutlak yang meamng harus

dimiliki oleh seorang pemimpin, kepekaan terhadap situasi dan kondisi timbul seiring dengan banyaknya pengalaman lapangan yang dialami sebelumnya serta berpikir kritis untuk mengetahui karakteristik pribadi orang-orang yang berada di lingkungan sekitar dalam hal ini pegawai, dan warga binaan di Lembaga Pemasyarakatan

c) Pengambilan keputusan selektif

Pengambilan keputusan merupakan suatu tanggung jawab dari seorang pemimpin, pengambilan keputusan selektif atau berat sebelah terjadi karena adanya keberpihakan dalam pengambilan keputusan, maka dari itu dalam kepemimpinan situasional di Lembaga Pemasyarakatan pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berdiskusi serta memberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasinya walaupun di akhir nanti keputusan tetap diambil dari seorang pemimpin, membuat keputusan yang berkualitas yang diambil dan disimpulkan dari hasil diskusi dan aspirasi yang disampaikan akan menghasilkan keputusan yang tentunya diharapkan oleh para pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Seorang pimpinan yang menggunakan model kepemimpinan situasional akan lebih mampu mengendalikan situasi di dalam Lembaga Pemasyarakatan karena hal mendasar dari kepemimpinan situasional adalah seorang Kepala Lembaga Pemasyarakatan harus mengetahui lebih dalam internal organisasinya terutama internal dari pegawai dan warga binaan pemasyarakatan, serta situasi dan kondisi di Lembaga Pemasyarakatan itu sendiri. Gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin di Lembaga Pemasyarakatan berpengaruh positif pada motivasi dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan dan tingkat kondusifitas Lembaga Pemasyarakatan itu sendiri. Beberapa faktor yang menghambat atau menghalangi realisasi kepemimpinan situasional di Lembaga Pemasyarakatan antara lain, kurangnya komunikasi intrapersonal, pemimpin yang lambat dalam beradaptasi, pengambilan keputusan selektif dan lain sebagainya.

Saran

1. Petugas kadang kurang mampu melaksanakan pekerjaannya namun mereka memiliki kemauan untuk melaksanakan, oleh sebab itu pemimpin disini sebagai atasan harus memberikan pengarahan kepada bawahannya dan juga dukungan yang kuat sehingga petugas atau bawahannya merasa yakin dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsi petugas pemasyarakatan.
2. Pemimpin sebagai pemegang keputusan, sebaiknya melibatkan bawahan atau petugas sehingga ada turut andil pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan menampung aspirasi serta masukan dari bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Pemasyarakatan No. 12 Tahun 1995 "Pemasyarakatan".

Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2011 Tentang "Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan".

Jurnal

Victorio. 2018. "Lembaga Pemasyarakatan Sebagai Bagian Dari Penegakan Hukum". Jurnal Lembaga Pemasyarakatan Volume 1 (hlm. 85-98). Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM R.I.

Addin. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Studi Eksplanatif Kuantitatif Pada CV. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Fajar, Jaka. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Tegal". Jurnal Multipillar Volume 1. Lapas Slawi, dan Universitas Pancasakti Tegal.

Naila, Sarwititi, Cahyono. 2016. "Efektivitas Komunikasi Kepemimpinan Transformasional Ketua Rt Terhadap Partisipasi Warga Di Kabupaten Bogor". Jurnal Komunikasi Pengembangan Volume 14 No. 2.

Vivi, Nurul, Jauharyanto. 2019. "Kepemimpinan Situasional Untuk Meningkatkan Daya Saing Lulusan Pendidikan Abad 21". JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan Volume 2 No.2. Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang Nomor 5 Malang 65145.

Heni, Bibin, Widodo. 2018. "Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Komitmen Guru". Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 6 No.2.

Mulyanto, sutrisno. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Volume 2 No. 1.(hlm. 54-58).

Website

Kepemimpinan Situasional. [Kepemimpinan - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas](#), diakses pada 11 April 2021 pukul 11.30.

Komunikasi Interpersonal. [Interpersonal communication - Wikipedia](#), diakses pada 19 April pukul 12.00.