



## **PERAN PEMIMPIN DALAM OPTIMALISASI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA PEKANBARU**

**Arvandio Meilvindra S**

Program Studi Teknik Pemasarakatan B

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia atau SDM adalah sebuah kunci utama dalam meraih goals dari organisasi, sayangnya dalam keorganisasian justru SDM lah yang menjadi penghambat terbesar dalam kesuksesan organisasi. SDM adalah salah satu aspek paling vital untuk menjaga kelanggengan sebuah organisasi. Aspek lain yang menunjang kesuksesan organisasi adalah kepemimpinan, pemimpin yang baik akan membawa semangat juang dan menyalurkannya pada seluruh anggota organisasi demi tercapainya visi dan misi organisasi khususnya Lembaga pemasyarakatan yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang baik adalah dia yang mampu membakar semangat juang anggota, menuntun anggota, dan sigap dalam mengatasi masalah yang hadir, serta menjadi tauladan yang dapat dilihat oleh anggota organisasi, dan juga menjadi motivasi bagi anggotanya.

Lembaga permasyarakatan atau dikenal dengan lapas adalah ladang SDM yang apabila manajemen dengan baik akan menghasilkan anggota organisasi atau pekerja yang mampu bekerja dengan penuh loyalitas, efektifitas dan inovatif demi kepentingan sebuah organisasi.

**Kata Kunci : Manajemen, Manusia, Organisasi.**

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan talenta yang mampu mempengaruhi kemampuan seseorang atau individu dalam melaksanakan dan menjalankan tujuannya misalnya seperti mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain demi mengajak dan mengarahkan mereka untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas tugas yang sudah ditargetkan kepada mereka dan demi tercapainya suatu tujuan yang sudah ditetapkan diawal. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dan dikembangkan berdasarkan mutu kerja dan kualitas seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau komunitas, dimana sosok pemimpin tersebut diharapkan mampu bersikap professional dalam menyikapi banyak hal.

Berjalannya suatu proses dalam kepemimpinan suatu komunitas sangat lah penting karena ditentukan oleh sikap tegas dan lugas terhadap suatu komitmen yang sudah

disepakati. Menjadi pemimpin haruslah memerhatikan berbagai aspek secara kritis dan teoritis, baik itu pemimpin atas, menengah dan bawah dalam suatu proses pencapaian tujuan tertentu, sebuah organisasi maupun komunitas wajib memiliki motivasi kerja dan dapat menjadi teladan bagi bawahannya yang membuat setiap pegawai maupun orang lain dalam komunitas tersebut dapat menjalankan pekerjaan mereka masing masing dengan hati yang senang tanpa merasa terbebani.

Kepemimpinan juga menjadi salah satu bentuk sifat dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dan mengandung cakupan kemampuan yang diharapkan sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya supaya mereka dapat bekerja sama dalam pencapaiannya untuk tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya sebagai salah satu bentuk karakter yang dimiliki oleh seseorang yang pada akhirnya akan ia gunakan untuk membimbing atau mengajak anggotanya agar dapat bekerjasama dengan individu dan anggota lainnya. Oleh karena itu, sebagai pemimpin wajib mampu menganalisa suatu permasalahan dan mengatasinya kedalam bentuk solusi penyelesaian yang nyata.

Kepemimpinan juga merupakan suatu focus utama dari pengelolaan suatu manajemen, yang mana sikap ini memiliki kedudukan yang cukup penting yaitu sebagai sentral dan inti dalam suatu komunitas dan organisasi. Oleh karenanya sikap kepemimpinan yang berkualitas akan dan dapat menjadi salah satu kunci utama demi mencapai suatu keberhasilan komunitas dan organisasi, dalam suatu kelompok bernegara untuk pencapaiannya dalam pengimplementasian cita cita maupun tujuan yang sudah disepakati. Seorang pemimpin melalui kepemimpinannya diharapkan mampu membawa organisasi mencapai tujuan dan menjadi motivator bagi anggota untuk bersamasama membangun komitmen yang rasional guna mewujudkan tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan melalui pengelolaan sumber daya yang ada, baik itu manusia dan lainnya. Yang akan dimiliki melalui proses pencapaian tujuan yang kerap kali menjadi hambatan. Sumber daya manusia ini juga adalah suatu hal yang sangat penting guna menyokong keberlangsungan dan kelanjutan suatu organisasi dan komunitas. Dibalik itu kepemimpinan juga menjadi salah satu factor yang sangat penting sebagai penunjang keberhasilan dan keberlangsungan suatu komunitas dan organisasi dengan memanfaatkan sikap semangat kerja dan kebersamaan dalam pencapaiannya menuju tujuan komunitas dan organisasi yang diinginkan.

Menurut Menon (2002) sebuah organisasi akan berhasil jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang berintegritas. Oleh karenanya, keberhasilan suatu organisasi dan komunitas ditentukan oleh ketersediaan dan integritas yang diberikan pemimpin tersebut kedalam tim dan semua anggotanya. Tentunya dengan seiring berjalannya waktu menuju pencapaian keberhasilan maupun kegagalan seorang pemimpin akan diuji segala sesuatunya yang

dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut. Pemimpin yang berjiwa besar dan semangat yang membara tentunya harus selalu siap untuk menjadi pelayan bagi semua anggotanya, pemimpin juga harus memiliki sikap kreatif dan tangkas dalam menyikapi suatu permasalahan, baik itu melalui persepsi konseptual dari suatu kelompok, organisasi maupun lingkungan atau public.

Menurut Mishra et al, 1990 dalam Zaenal (2010) untuk terciptanya pemimpin yang berkualitas tinggi di perlukan sebuah Kepercayaan, yang mana dalam setiap organisasi dan komunitas suatu integritas dan kepercayaan antara individu satu dengan yang lain adalah mutlak keberadaannya.

Kepercayaan didefinisikan sebagai keyakinan seorang individu bahwa pimpinan akan bersikap melakukan tindakan yang menguntungkan bagi dirinya. Kepercayaan mengacu pada keyakinan karyawan pada organisasi dan keyakinan bahwa Tindakan organisasinya yang utama nantinya akan meningkatkan kinerja.

Menjadi pemimpin tidaklah mudah, oleh sebab itu ada beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai pemimpin yaitu :

- a. Mempunyai followers atau massa
- b. Peka dengan potensi dan dampak yang bisa diberikan
- c. Menjadi problem solver
- d. Mengerti perusahaan secara keseluruhan
- e. Berfikir strategis
- f. Manfaatkan kesempatan manajemen sekecil apa pun
- g. Profesional
- h. Mau mendengarkan saran atau masukan yang diberikan oleh bawahannya

Kantor menjadi salah satu tempat dimana kita bisa mencurahkan inovasi, kreatifitas yang kita miliki kedalamnya. Selain itu kita juga dapat melakukan kegiatan bermanfaat lain seperti berkarya, beraktifitas, bekerja dan menciptakan banyak asumsi kualitas pekerjaan didalamnya. Hal ini tentunya bertujuan untuk memenuhi persyaratan kita sebagai sumber daya manusia yang ada didalam dan bergabung kedalam suatu organisasi dan komunitas didalam suatu kantor tersebut. Sumber daya manusia yang diharapkan tentunya memiliki integritas yang tinggi dengan kualitas yang maksimal pula disamping kita tidak akan dipandang sebelah mata oleh orang lain. Akan tetapi, hal yang menjadi prioritas utama dalam dunia perkantoran yang nyata adalah bagus maupun telaten atau tidaknya karakter seorang pemimpin dalam mencapai tujuan yang diharapkan, supaya hal ini dapat menjadi terwujud sebagaimana mestinya sehingga pemimpin tersebut dapat menjadi pemimpin baik itu bagi dirinya, maupun bagi para anggotanya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan ini, jenis penulisan yang digunakan didominasi oleh penulisan dan hasil penelitian yang diperoleh juga bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk membandingkan realita empiris dengan teori yang berlaku menggunakan metode yang mampu menjelaskan kembali melalui cerita yang nyata dan kerap kali disebut sebagai deskriptif. Peneliti juga berusaha mencari fakta mengenai peran pemimpin dalam dan melalui optimalisasi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada lapas yang bersangkutan dengan kriteria penelitian yang berlaku.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:172) dalam (Herviani, 2016) sumber data yang dimaksud dalam sebuah penelitian adalah subjek berasal dari mana data didapatkan. Sumber data peneliti terbagi menjadi 2 yakni :

1. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer merupakan sumber data yang datanya langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber Data Primer diperoleh dari hasil pengamatan dan studi literatur.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder sebagai sumber data yang didapatkan melalui cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku - buku, serta dokumen. Sumber Data Sekunder di peroleh dari beberapa literatur yang berkaitan dengan judul penelitian.

Dalam melakukan riset maka peneliti harus mengumpulkan data, karena hal ini adalah hal yang sangat penting bagi peneliti. Hal ini penting karena hanya dengan mengumpulkan data maka penliti akan mendapatkan bahan, informasi, keterangan dan realitas yang dicari oleh peneliti dan bersifat kredibel sehingga dapat di laporkan oleh peneliti untuk pembacanya (Barlian, 2016). Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

1. Data Primer diperoleh dengan cara

- a. Pengamatan :

Pengamatan dilakukan dengan sesuatu yang berhubungan dengan perilaku manusia, bagaimana manusia melakukan pekerjaan, dan pengamatan sederhana pada kejadian alam yang mendukung data untuk dibahas oleh peneliti (Barlian, 2016). Pengamatan dilakukan secara langsung ke lapangan untuk mengetahui kondisi dan gejala yang diteliti. Dengan demikian, teknik pengamatan yang digunakan adalah Teknik observasi partisipan, peneliti melakukan pengamatan dan berpartisipasi langsung dalam kegiatan informan yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder diperoleh dengan cara

- a. Studi Kepustakaan

Peneliti menggunakan studi kepustakaan sebagai salah satu teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan bahan dan informasi yang relevan guna menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan. Studi kepustakaan dilakukan melalui dokumen, jurnal, buku, peraturan - peraturan yang berlaku dan internet.

b. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara pengumpulan data dengan cara melakukan pengkajian terhadap data tertulis yang telah lama ditinggalkan, buku yang berisikan informasi atau teori, dalil, ataupun segala bentuk yang tercetak dan memiliki korelasi dengan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi yaitu foto, gambar, serta data-data yang terkait dengan judul penelitian yang didapatkan waktu melakukan penelitian dan juga diperoleh dari lokus penelitian.

Proses penelitian yang dilakukan di dalam penelitian yang berjudul "Peran Pemimpin Dalam Optimalisasi Kualitas Sumber Daya Manusia Di Lembaga Masyarakatan Klas IIa Pekanbaru" menurut Miles dan Huberman dalam (Yusuf & Bachtiar, 2020) mengungkapkan tahapan dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

1. Reduksi data adalah sebuah analisa yang dilakukan pada data yaitu dengan cara memilah, mensortir dan mengelompokkan data agar data dapat dicari kesimpulan akhirnya.
2. Penyajian data merupakan penyusunan sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif.
3. Pengambilan kesimpulan berisi tentang penjelasan mengenai hasil penelitian yang menampilkan pola-pola tertentu dan proporsi serta pemikiran penulis selama melakukan pemrosesan data.

## PEMBAHASAN

### 1. Manajemen SDM

Dalam pelaksanaannya peningkatan SDM dapat dilakukan dari kontroling pimpinan, pola kepemimpinan itu berbanding lurus dengan peningkatan SDM, artinya pimpinan yang baik akan menghasilkan SDM yang baik. Pola dalam memimpin akan memberikan efek pada komitmen normatif. Dan pola kepemimpinan ini berbanding lurus dengan Komitmen normatif. Rasa kepercayaan juga sangat memberikan efek pada bagaimana cara SDM dalam bekerja, oleh karenanya rasa peecaya berbanding lurus dengan kinerja SDM.

Kepemimpinan dan manajemen adalah sebuah konsep yang serupa tapi tak sama, ada perbedaan fundamental tentang kepemimpinan dan manajemen. Perbedaan dari keduanya adalah, seorang pimpinan dapat ada dari mereka yang bahkan tidak bergerak secara tertata atau terorganisir, sedangkan manajemen dapat terjadi pada organisasi yang memiliki struktural sehingga setiap SDM akan memiliki perannya dan dapat memainkan perannya masing - masing. Dalam keorganisasian ada yang namanya kepemimpinan

transformatif (transformation leadership), maksudnya adalah metode yang dilakukan pimpinan dan melibatkan seluruh aspek organisasi untuk dapat berkembang dan melakukan evaluasi menjadi lebih baik.

## **2. Optimalisasi manajemen SDM pada UPT Pemasarakatan**

Hasil serta pembahasan yang dapat saya uraikan ke dalam penelitian ini yaitu petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru sebgiaan besar mengetahui seara pasti dan akurat terkait hak serta kewajibannya sebagai petugas, lalu juga petugas pemsarakatan Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru mengetahui larangan yang ada di dalam Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru serta sanksi yang akan di terima apabila melanggarnya, kemudian di masing masing bagian atau unit nya petugas Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru mengetahui tugas pokok serta fungsinya.

Sebagai seorang pemimpin Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru, Kalapas melakukan upaya upaya meningkatkan kualitas SDM yang ada di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru dengan antara lain yaitu memberikan pelatihan pelatihan serta diklat yang dianggap perlu dan penting bagi meningkatkan kualitas serta mutu dari petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru, jenis pelatihan tersebut antara lain dapat berupa pelatihan kehumasan, pelatihan keamanan dan ketertiban, pelatihan kesamaptaan, dan lain sebagainya, yang mana Kalapas dapat dikatakan cukup rutin untuk memberikan pelatihan pelatihan kepada petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru.

Kemudian dilihat dari sisi baliknya, dari sisi sumber daya manusianya itu sendiri, petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru Sebagian besar masih peduli dan mengembangkan dirinya dengan melanjutkan studinya di jenjang perguruan tinggi, dan dalam mengikuti pelatihan pelatihan yang diberikan kalapas kepada petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru hanya Sebagian yang benar benar bersungguh mengikuti kegiatan tersebut dengan seksama, tentu ini menjadi pr penting bagi kalapas dan jajaran pejabat structural lainnya untuk meningkatkan minat serta kemauan dari petugas pemsarakatan Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru agar mau meningkatkan kualitas dirinya.

## **PENUTUP**

Dapat ditarik kesimpulan adalah sudah cukup baiknya kemampuan atau skill dari petugas pemsarakatan di Lembaga Pemsarakatan Klas IIA Pekanbaru dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, lalu juga dari pemimpin nya yaitu kalapas juga sudah berupaya memberikan sesuatu kepada petugas untuk dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dirinya sendiri agar dapat terus berinovasi dan memberikan pelayanan yang prima, lalu yang perlu ditingkatkan yaitu dari dalam diri petugasnya sendiri karena masih terdapat petugas yang tidak memiliki minat untuk menambah ilmu serta wawasan yang lebih.

Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau bahan ajar untuk pemimpin di Lembaga Masyarakat. Membenahi gaya kepemimpinan yang telah dilaksanakan dengan memunculkan persaingan agar minat dari masing masing individu untuk mengembangkan dirinya muncul agar organisasi semakin berjalan dengan lancar dan tidak mengalami hambatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Melati, I.S. (2020). Upaya Optimalisasi Praktik Digital Marketing Untuk Meningkatkan Hasil Penjualan Produk Warga Binaan Lembaga Masyarakat. Jurnal Panrita Abdi. Vol.4, No.2

Asrizal. 2010. Peran Kepemimpinan Aparatur Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional Pada Badan Administrasi Dan Diklat Pegawai Provinsi Riau. Jurnal Widariset. Vol.13, No.1

Fitriyanto.2017. Pendekatan Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Production House (Studi Kasus Pada Pt. Samuan Rumah Kreasi). Jurnal Komunikasi, Volume VIII Nomor 3

Rivai. Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta PT Raja Grafindo.