



KEPEMIMPINAN ETIS TARUNA/TARUNI DI LAPAS

Kingkin Nendra Fibiyanto, Yahya Rofi Triatmaja

Teknik Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Narapidana adalah sekelompok orang yang bertindak di luar hukum. Mereka harus mengembangkan perilaku yang baik di penjara. Tentu saja, dengan mengikuti instruksi dari petugas pemsarakatan. Petugas Pemsarakatan adalah karir masa depan Taruna dan Taruni. Mulai saat ini Taruna dan Taruni harus membangun jiwa kepemimpinan moralnya. Karena kepemimpinan semacam ini adalah cara terbaik untuk menumbuhkan perilaku yang baik di antara para narapidana dan trainee.

Kata Kunci: Kepemimpinan etis, Taruna/Taruni, Narapidana.

PENDAHULUAN

Taruna adalah cita-cita dan generasi penerus bangsa, oleh karena itu para mahasiswa berpotensi besar ini harus didukung penuh oleh pemerintah dan masyarakat untuk mempertahankan statusnya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, peserta pelatihan memiliki posisi strategis dalam mengembangkan diri peserta didik dan masyarakat secara keseluruhan. Artinya peserta pelatihan memiliki posisi yang sangat strategis dalam membangun negara dan bangsa ini. Peran dan tanggung jawab mahasiswa terhadap negeri ini begitu besar, namun mereka masih menghadapi permasalahan sosial yang semakin berat dan pelik, sehingga lembaga pemasyarakatan semakin membutuhkan keberadaan mahasiswanya.

Salah satu wadah yang mempunyai komitmen terhadap pengembangan taruna diasumsikan telah dimiliki oleh setiap Unik Pelaksana Teknis (UPT) lembaga pemasyarakatann yang menyebar di seluruh Indonesia. Lapas, Rutan, Bapas, Rubasan dan Lapas lainnya memiliki hak strategis dalam pengembangan peserta pelatihan, organisasi dan manajemen secara keseluruhan, keterampilan profesional dalam pekerjaan kesejahteraan sosial, serta kaderisasi dan keberlanjutan kegiatan remaja. Menggunakan posisi potensial dan strategis untuk mengembangkan calon siswa relatif bukan pilihan terbaik. Oleh karena itu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana model otorisasi dapat meningkatkan kualitas Lapas sehingga dapat berperan secara efektif dalam membantu Taruna mengatasi permasalahan dan kesulitan yang mereka hadapi baik secara personal maupun kolektif.

Hukum, Type equation here.narapidana dan penjara adalah

tiga hal yang saling terkait. Dimulai dengan hukum yang harus dipatuhi oleh seluruh masyarakat, tetapi hanya sedikit orang yang melanggar hukum. Untuk memperbaiki perilaku mereka, mereka harus tetap di penjara dan mengubah identitas mereka menjadi narapidana.

Mereka yang melanggar hukum pastinya membutuhkan mereka yang taat hukum. Yakni, staf penjara. Bisa juga staf penjara masa depan, yaitu Taruna / Taruni. Meski masih menjadi calon petugas Lapas, namun para peserta pelatihan / peserta pelatihan bisa melakukan sesuatu untuk para narapidana di Lapas agar mereka bisa menjadi orang yang lebih baik di masyarakat. Yaitu dengan mempraktikkan kepemimpinan moral mereka. Atau sebut saja kepemimpinan moral (ethical leadership).

Kepemimpinan etis (moral leader) Adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang baik. Ditinjau dari kata etis, yang berarti sesuai etika dan norma yang berlaku di suatu lingkungan. Seorang pemimpin harus memiliki dan mempraktikkan kepemimpinan etis. Karena akan lebih dihargai oleh orang-orang di bawah arahnya.

Kepemimpinan etis lebih mudah diterima siapa saja, karena setiap orang menganggap hal ini lumrah dan ikhlas melakukan secara sadar. Seperti Taruna / Taruni dapat menerapkan kepemimpinan ini kepada narapidana dengan cara memberikan arahan, Bukan Bentakan. Yang Nantinya Berdampak Pada Lebih cepatnya narapidana sadar dan mau berkelakuan baik. Apabila dibentak, narapidana tetap mau melakukan tapi ada unsur keterpaksaan. Dan keterpaksaan yang makin mengendap menyebabkan semakin lama dan sulitnya narapidana untuk berkelakuan baik.

Pelaksanaan kepemimpinan etis ini penuh dengan kenyamanan. Dari

Pihak Pemimpin, Bisa Mengarahkan orang-orang di bawahnya tanpa membuat jengkel dan wibawa pemimpinnya tetap ada. Begitu juga dari pihak yang dipimpin, mereka akan melaksanakan dengan sepenuh hati karena tidak ada aura pemimpin otoriter maupun diktator. Hukuman ada Karena Hukum Yang Dilanggar. Dan hukuman ada untuk membuat manusia sadar betapa fleksibel dan terarahnya jika berkelakuan sesuai hukum.

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian Kali Ini, Peneliti Mendapatkan data, Jennal Yang Ada Sebelumnya. Kemudian direlasikan dengan permasalahan terkini yang mayoritas berkenaan dengan mulai menurunnya norma dan etika. Juga mengetahui isu-isu terkini mengenai lapas di daerah sekitar domisili peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu.. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu. Menurut Jacobs & Jacques (1990) Dalam Gary Yukl, "Kepemimpinan, prodise artis arti terhadap usaha kolektif, Danyang Mengaki Batkan •Caesedia (an yang Yanggakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran). (Gary Yukl, 1994). Orway Tead dalam bukunya "The Art of Leadership" yang dikutip oleh Kartini Karimptono (2003) mendefinisikan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Konsep kepemimpinan sebagai mana dikemukakan oleh Burns (1978) tentang kepemimpinan transformasional, menjelaskan sebagai sebuah proses

yang padanya "para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi" (Gary Yukl, 1994). Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai morality Seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, sepelebur misalnyanan. Sebagaimana dalam bukunya "Leadership". Burns yang dikutip oleh Gary Yukl, (1994), mengatakan, "tingkat sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut".

Konsep kepemimpinan yang dikembangkan hasil dari studi-studi Michigan Oleh Likert (1961), mempelajari bagaimana cara yang paling baik mengelola individu-individu untuk mencapai kinerja dan kepuasan yang diinginkan. Dua gaya kepemimpinan Michigan yaitu pemimpin yang berpusat pada pekerjaan (*work center*), yaitu seseorang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain; yaitu seseorang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain; dan yang kedua adalah pemimpin yang berpusat pada karyawan, yakni seseorang hanya mengawasi secara umum pekerjaan orang lain. Ia berusaha agar orang lain dapat merasakan otonomi dan dukungan (Gary Yukl, 1994).

Menurut teori Path Goal (Jalan-Tujuan), tugas pemimpin adalah membantu anggotanya dalam mencapai tujuan dan memberikan dukungan serta arah untuk menjamin tujuan secara keseluruhan. Adalah sebuah keyakinan, pemimpin efektif memperjelas jalur untuk membantu anggota dari awal sampai pencapaian tujuan dan menciptakan penelusuran di sepanjang jalur yang lebih mudah. (Gary Yukl,

1994). Perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan pijakan yang bersumber pada kepuasan pada saat itu dan masa datang. Dalam teori path target Gaya kepemimpinan dibagi ke dalam empat perilaku:

1. *The person in charge of instructions* yaitu membiarkan bawahannya mengetahui apa yang diinginkan mereka, jadwal kerja yang harus diselesaikan dan panduan tentang penyelesaian tugas-tugas.
2. *Support the leader* yaitu bersikap ramah dan memperlihatkan kepedulian terhadap bawahan.
3. *The person in charge participating in the meeting* berkonsultasi dengan bawahan dan menerima saran-saran mereka sebelum membuat keputusan.
4. *Achievement-oriented*, yaitu mengatur tujuan yang memiliki tantangan dan mengharapkan bawahan bekerja dengan kinerja tinggi (Gitosudarmo dan Sudita, 1995).

Sifat-sifat Kepemimpinan

Ngalim Purwanto (2005) mengemukakan bahwa ada 6 sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Rendah Hati dan Sederhana

Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Satu jenis. Rendah hati dan sederhana Seseorang harus mendengarkan dan mengajukan lebih banyak pertanyaan, bukan berbicara dan berbicara. Pengetahuan yang berlebihan dan keunggulan kemampuan harus digunakan untuk membantu orang lain atau bawahan,

dan tidak boleh diperlihatkan dan dibanggakan

b. Bersifat suka menolong

Pemimpin hendaknya selalu siap membantu anggota tanpa meminta bantuan. Namun, bantuan yang diberikan hendaknya tidak dilihat sebagai paksaan, sehingga orang yang membutuhkan bantuan akan menolak meskipun mereka benar-benar membutuhkannya. Demikian pula, para pemimpin hendaknya selalu bersedia mendengarkan kesulitan yang diajukan oleh anggotanya, meskipun mereka mungkin tidak dapat membantunya. Ini sangat penting untuk meningkatkan keyakinan bahwa para anggotanya memang tempat perlindungan dan pemandu mereka.

c. Sabar dan stabil secara emosional

Pemimpin pendidikan harus sabar. Saat menghadapi kegagalan atau kesulitan jangan cepat merasa kecewa dan kecewa, sebaliknya jika tim berhasil jangan cepat merasa bangga dan sombong. Fitur ini akan memberikan rasa aman bagi anggotanya. Mereka tidak akan merasa dipaksa, ditekan atau tidak pernah dikejar saat menjalankan tugasnya. Mereka dapat mendiskusikan masalah dengan bebas satu sama lain dan dengan para pemimpin.

d. Percaya pada diri sendiri

Pemimpin harus sepenuhnya mempercayai anggotanya; percaya bahwa pemimpin akan mampu menjalankan tugasnya semaksimal mungkin, dan pemimpin juga harus merasa yakin dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Keyakinan pemimpin semacam itu hanya dapat dihasilkan atau ada di dalam diri mereka sendiri. seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri; percaya pada kesanggupan sendiri. Karena percaya kepada

kemampuan dan kesanggupan sendiri, tidak memerlukan pengawasan atas diri untuk melakukan apa yang telah diterima sebagai tugas dan tidak merasa perlu untuk selalu mengawasi anggota-anggota kelompok.

e. Jujur, adil dan dapat dipercaya

Kepercayaan diri anggota kelompok mungkin timbul karena kepercayaan mereka pada pemimpin. Karena mereka mempercayai pemimpin, mereka akan memenuhi semua kewajiban mereka dengan ketaatan dan rasa tanggung jawab. Untuk membangun sikap ketaatan ini, pemimpin juga harus menaati diri sendiri. Selalu tepati janji Anda, jangan cepat berubah arah, buat keputusan dengan hati-hati dan terapkan dengan hati-hati, dan akui kesalahan dan kekurangan Anda. Dengan kata lain, pemimpin harus jujur, adil dan dapat dipercaya. Pemimpin harus konsisten dengan orang lain dan konsisten dengan dirinya sendiri, selalu bekerja keras agar sikap dan perilakunya tidak bertentangan dengan perkataan, melainkan hanya dengan beberapa kata saja.

f. Keahlian posisi Untuk memainkan peran kepemimpinan, selain karakteristik yang telah dijelaskan di atas juga harus dilandasi oleh pengetahuan profesional, keahlian dalam bidang pekerjaan yang dipimpin. Bagaimanapun besarnya kesediaan untuk membantu kelompok dalam kesulitan-kesulitan pekerjaan, tanpa mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaan itu tidak mungkin dapat memberi bantuan.

Tugas Pokok Pemimpin

Menurut Soerjono Soekanto (2001), secara sosiologis, tugas-tugas pokok seorang pemimpin sebagai berikut:

a. Memberikan suatu kerangka pokok yang jelas yang dapat dijadikan

pegangan bagi pengikut-pengikutnya. Dengan adanya kerangka pokok tersebut, maka dapat disusun suatu skala prioritas mengenai keputusan-keputusan yang perlu diambil untuk menanggulangi masalah-masalah yang dihadapi (yang sifatnya potensial atau nyata).

b. Mengawasi, mengendalikan serta menyalurkan perilaku warga masyarakat yang dipimpinnya.

c. Bertindak sebagai wakil kelompok kepada dunia di luar kelompok yang dipimpin.

Kepemimpinan etis

Kepemimpinan moral sebenarnya merupakan gabungan dari dua konsep, yaitu "kepemimpinan" dan "moralitas". Oleh karena itu, sebelum menjelaskan pengertian kepemimpinan moral, ada baiknya menjelaskan setiap konsep terlebih dahulu.

Kepemimpinan etis adalah sejenis perilaku kepemimpinan etis. Oleh karena itu, pemimpin etis mengacu pada kualitas pribadi dari pemimpin itu sendiri. Yukl (2005) menyebutkan, bahwa: "Contoh standar moral yang digunakan untuk mengevaluasi meliputi "batasan di mana perilaku pemimpin melanggar UU dasar masyarakat, menyangkal hak orang lain, membahayakan kesehatan dan kehidupan dari orang lain, atau melibatkan upaya untuk menipu dan meng-eksploitasi orang lain demi keuntungan pribadi". Ungkapan Yuk di atas menunjukkan bahwa suatu kepemimpinan dapat dikatakan bermoral atau etis apabila menjunjung tinggi norma-norma, kaidah-kaidah atau undang-undang yang berlaku di masyarakat serta tidak mencederai atau melukai secara psikis maupun fisik masyarakatnya. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Rawls, J. (1971), bahwa : *"Ethical Leadership is leading by knowing and doing what is right. The problem with ethical leadership is that it*

is difficult to define "right". Ethical leadership is divided into two parts. The leader must act and make decisions ethically, and second, the leader must also lead ethically in their attitudes and interactions". (Kepemimpinan etis berarti memimpin dengan mengetahui dan melakukan apa yang benar. dalam melaksanakan kepemimpinan etis adalah mengalami kesulitan untuk mendefinisikan "benar". Kepemimpinan etis dibagi menjadi dua bagian. Pemimpin harus bertindak dan membuat keputusan etis, dan kedua, pemimpin juga harus memimpin etis dalam sikap dan interaksi dengan pengikut/bawahan.

Etika dan perilaku etis atau pengambilan keputusan sangat penting bagi pemimpin. Karena ini bisa menjadi cara membangun kepercayaan para pengikutnya. Terutama dalam masyarakat saat ini yang semakin cerdas dan kritis, dan kehidupan yang semakin demokratis di negara dan negara bagian, para pemimpin yang mengutamakan moralitas dan moralitas akan semakin diterima oleh pengikutnya. hal ini Trevino, L. K., et al. (2003:37) mengatakan bahwa: "*Leaders who are ethical demonstrate a level of integrity that is important for stimulating a sense of leader trustworthiness, which is important for followers to accept the vision of the leader*". (Pemimpin yang beretika menunjukkan tingkat integritas yang tinggi untuk menumbuhkan sifat dapat dipercaya dari seorang pemimpin, hal ini penting bagi pengikut untuk menerima visi dari seorang pemimpin). Menurut Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002:611), bahwa "These are critical and direct components to leading ethically." (Ini adalah komponen penting dan langsung terkait dengan etika memimpin.). Selanjutnya Trevino, L. K., et.al. mengungkapkan, bahwa "*The character and integrity of the leader provide the basis for personal*

characteristics that direct a leader's ethical beliefs, values, and decisions". (Karakter dan integritas pemimpin memberikan dasar untuk karakteristik pribadi yang mengarahkan seorang pemimpin memiliki keyakinan etis, nilai-nilai, dan keputusan.)

Berdasarkan interpretasi dari berbagai sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa moral leadership merupakan corak perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja sama berdasarkan sistem nilai atau etika moral tertentu atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan etis adalah prinsip benar dan salah, keyakinan dan nilai yang menggambarkan dasar dari perilaku organisasi, sehingga meletakkan dasar bagi pemimpin untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Al-Sharafi & Rajiani, 2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses memengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjelaskan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Penelitian dalam studi etika kepemimpinan mengacu kepada definisi yang konklusif menurut Kalshoven et al., (2011) bahwa pemimpin etis mempromosikan kejujuran dan terlibat dalam tindakan yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan. Perspektif ini mewujudkan sebuah konstruk yang ambigu sehingga sulit untuk mendefinisikan kepemimpinan etis. Pemahaman para eksekutif di organisasi berbatasan dengan sudut dari hanya memiliki "karakter yang baik dan nilai-nilai yang benar" (Litschka et al., 2011)

Indikator Kepemimpinan Etis

Berdasarkan beberapa temuan kualitatif, Brown et al. (2005) telah mengembangkan sepuluh indikator untuk mengukur persepsi kepemimpinan etis, yaitu Skala Kepemimpinan Etis (ELS). Kepemimpinan etis didefinisikan sebagai demonstrasi norma-norma perilaku melalui perilaku pribadi dan hubungan interpersonal. Selain definisi ini, kepemimpinan etis juga didefinisikan sebagai promosi perilaku ini kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan. Berikut sepuluh indikator kepemimpinan etis (Brown, 2005) :

1. Melakukan kehidupan pribadi dengan cara yang etis
2. Mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga proses
3. Mendengarkan apa yang karyawan katakan
4. Mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika
5. Membuat keputusan yang adil dan seimbang
6. Menetapkan contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar dalam hal etika.

Teori perbedaan generasi

Perbedaan antargenerasi dalam lingkungan kerja merupakan salah satu tema yang sering muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan antargenerasi terus berkembang pesat. Kajian pertama tentang perkembangan nilai generasi dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952. Kajian tersebut didasarkan pada sosiologi generasi dari tahun 1920 hingga 1930. Mannheim (1952) mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua

dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi sosial memiliki efek yang besar terhadap terbentuknya kesadaran individu.

Menurut Mannheim (1952:67) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Mannheim (1952:73) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama.

Beberapa tahun terakhir ini berkembang definisi generasi yang salah satunya didasarkan pada definisi Kopperschmidt (2000). Generasi adalah sekelompok orang yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan tahun lahir, usia, lokasi, dan kemiripan peristiwa. Dalam kehidupan kelompok individu itulah yang memiliki pengaruh penting dalam tahap pertumbuhannya. Berawal dari definisi tersebut, teori perbedaan generasi dipromosikan oleh Neil Howe dan William Strauss pada tahun 1991. Howe dan Strauss (1991) membagi generasi menurut kemiripan rentang waktu kelahiran dan kemiripan peristiwa sejarah. Banyak peneliti lain yang juga percaya bahwa pembagian generasi ini membawa label yang berbeda, tetapi biasanya memiliki arti yang sama. Menurut Bencsik & Machova (2016), menurut teori perang dunia generasi kedua, ada 5 generasi yang lahir setelah perang dunia generasi kedua, dan berkaitan dengan masa kini, yaitu:

1. Baby Boomer (1946 – 1964)

Generasi yang lahir setelah Perang Dunia II ini memiliki banyak saudara, akibat dari banyaknya pasangan yang berani untuk mempunyai banyak

keturunan. Generasi yang adaptif, mudah menerima dan menyesuaikan diri. Dianggap sebagai orang lama yang mempunyai pengalaman hidup.

2. Generasi X (1965-1980)

Tahun-tahun ketika generasi ini lahir merupakan awal dari penggunaan PC (personal computer), video games, tv kabel, dan internet. Penyimpanan datanya pun menggunakan floppy disk atau disket. MTV dan video games sangat digemari masa ini. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Jane Deverson, sebagian dari generasi ini memiliki tingkah laku negatif seperti tidak hormat pada orang tua, mulai mengenal musik punk, dan mencoba menggunakan ganja.

3. Generasi Y (1981-1994)

Dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instan messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter. Mereka juga suka main game online.

4. Generasi Z (1995-2010)

Disebut juga iGeneration, generasi net atau generasi internet. Mereka memiliki kesamaan dengan generasi Y, tapi mereka mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu seperti ngetweet menggunakan ponsel, browsing dengan PC, dan mendengarkan musik menggunakan headset. apa pun yang dilakukan kebanyakan berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil mereka sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadian mereka.

5. Generasi Alpha (2011-2025)

Generasi yang lahir sesudah generasi Z, lahir dari generasi X akhir dan Y. Generasi yang sangat terdidik karena masuk sekolah lebih awal dan

banyak belajar, rata-rata memiliki orang tua yang kaya.

Berkenaan tentang kepemimpinan moral Taruna dan Taruni di Lapas, Taruna dan Taruni ditinjau ulang. Sebagian besar pelajar / mahasiswa adalah generasi milenial. Generasi milenial adalah generasi yang lahir di tahun 2000-an. Generasi ini sangat berbeda dengan generasi sebelumnya seperti generasi baby boomer, generasi X, generasi Y, dan generasi Z. Makna di sini berbeda dalam hal kepemimpinan. Baby boomer dan generasi X, Y, dan Z cenderung mengikuti instruksi. Pada saat yang sama, kaum milenial seringkali mampu memimpin orang-orang di sekitar mereka. Milenial penuh energi, bertindak sesuai keyakinannya karena merasa benar, tetapi cepat bosan, dan kurang konsisten dalam menjalankan perintah yang menurut mereka tidak sesuai dengan ide mereka sendiri. Tidak hanya dalam hal dibeir sebuah instruksi / perintah, saat memberi instruksi pun juga millennial cukup mudah menyalahkan orang-orang di sekitarnya. Seperti merasa bahwa orang lain terlalu konvensional. Millennial terkadang cukup keras kepala. Sekarang ditinjau dari sisi teori kepemimpinan yang telah digunakan sebelumnya. Yang pertama adalah kepemimpinan new karismatik. Karakteristik kepemimpinan ini yakni ketika pemimpin berhasil meraih pencapaian yang nantinya akan dijadikan acuan bagi orang-orang yang dipimpinya. Namun model kepemimpinan ini tidak selalu cocok digunakan di mayoritas lingkungan. Cenderung lebih sesuai diterapkan di lingkungan perkantoran. Yang kedua ada pada aturan kepemimpinan relasi. Yakni berfokus pada aturan yang telah ditetapkan oleh sekelompok pemimpin. Aturan yang ditetapkan harus dipatuhi oleh anggota yang tergabung di dalamnya. Kelemahannya adalah

cenderung tertutup dan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya kurang mengerti maksud dari pimpinan. Ketiga, kepemimpinan berbasis teknologi. Ini mengacu pada data besar para pemimpin dan orang-orang yang mereka pimpin. Dan memiliki kepemimpinan moral.

Dari beberapa contoh kepemimpinan yang telah dibahas, kepemimpinan etis yang paling langsung dilakukan oleh siswa / mahasiswa yang akan berpartisipasi langsung sebagai pendidik. Jika mayoritas Taruna dan Taruni adalah milenial, maka harus menggunakan moral leadership saat membimbing dan membina narapidana. Karena narapidana adalah orang-orang yang perlu mengikuti petunjuk untuk taat hukum, kebanyakan dari mereka juga memiliki karakter yang kuat. Oleh karena itu, harus dibudidayakan dengan cara yang dapat diterima tanpa stres. Yaitu mengesahkan regulasi yang menjadi efektif di masyarakat. Yaitu melalui kepemimpinan etis. Jika dijalankan dengan benar, ada hubungan antara kepemimpinan etis, trainee / trainee, dan narapidana. Karena melalui kepemimpinan moral seperti ini, secara tidak langsung kedua belah pihak bisa menjadi lebih baik. Karena semuanya diberlakukan dengan tidak secara paksa dengan seminimal mungkin.

SIMPULAN

Kepemimpinan etis dapat menjadi penghubung antara narapidana, taruna dan taruni dalam berperilaku baik bersama. Taruna dan Taruni berwibawa dan tidak ada jiwa kediktatoran, serta narapidana akan tetap nyaman dalam menjalani kehidupannya dalam lembaga permasyarakatan atau menjalani masa

hukuman karena mereka tetap dimanusiawikan.

DAFTAR PUSTAKA

Nindya, Ristyandini (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Guru Dalam Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas V SD Negeri 2 Sanggrahan Kranggan Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012*. S1 thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.

Suhufatullah, M.I. (2014). *Kepemimpinan Etis Sebagai Determinan Dalam Pendidikan Karakter Di Sekolah*

Pramessti Ni Putu. D.P Y & Kusmana, Dewi. (2018). *Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial*. Jurnal Manajemen Pemerintahan, Vol. 10 No. 1.

Putriastuti, Bernadeta Cahya Kumala., Stasi, Alessandro. (2019). *How To Lead The Millenials: A Review of 5 Major Leadership Theory Groups*. Journal of Leadership in Organizations.

<https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>