



# Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Masyarakat

Johanes Alfredo Purba<sup>1</sup>, Mitro Subroto<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Politeknik Ilmu Masyarakat, Indonesia  
E-mail: [johanes\\_purba76@gmail.com](mailto:johanes_purba76@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-11-22 Revised: 2022-12-20 Published: 2023-03-01  <b>Keywords:</b> <i>Leadership Style;</i> <i>Leader;</i> <i>Correctional;</i> <i>Correctional Institution.</i>	Leadership is the power to influence someone to do or not do something. A successful leader must have several criteria that depend on the perspective or approach used, whether it is personality, skills, talents, traits, or authority possessed, basically every organization has a leader. Each leader has their own leadership style in managing their organization or agency. The same goes for prisons. To achieve the goals of the correctional system, prisons need leaders with effective leadership styles. In addition, this study uses a qualitative descriptive method and aims to analyze the types of leadership styles and the strengths and weaknesses of each type of leadership.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-11-22 Direvisi: 2022-12-20 Dipublikasi: 2023-03-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Pemimpin;</i> <i>Pemasyarakatan;</i> <i>Lembaga</i> <i>Pemasyarakatan.</i>	Kepemimpinan adalah kekuatan untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Seorang pemimpin yang sukses harus memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada cara pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat atau otoritas yang dimiliki, pada dasarnya setiap organisasi memiliki seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing dalam mengelola organisasi atau instansinya. Hal yang sama berlaku untuk penjara. Untuk mencapai tujuan sistem pemasyarakatan, lembaga pemasyarakatan membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan bertujuan untuk menganalisis jenis-jenis gaya kepemimpinan serta kekuatan dan kelemahan masing-masing jenis kepemimpinan.

## I. PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan adalah lembaga negara yang bertanggung jawab dan berwenang mengurus kehidupan narapidana, yang mampu mendidik, merawat dan juga memanusiasikan narapidana dengan tujuan agar mereka dapat dipulangkan dan diterima oleh masyarakat setelah dibebaskan, sehingga menjadi pribadi yang mempunyai keterampilan dan kepribadian baru yang taat hukum (Saefudin, 2020). Menurut UU. No. 12 Tahun 1995 Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas cara pembinaan warga bina pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas warga binaan pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Kepemimpinan adalah keterampilan yang kompleks dan sulit yang belum pernah dikuasai sepenuhnya oleh siapa pun. Sebagai seorang pemimpin, saya melakukan beberapa hal dengan

baik dan beberapa hal tidak (Maxwell, 2005). Kepemimpinan merupakan kekuatan terhadap pengaruh kepada seseorang, baik dalam melakukan sesuatu maupun tidak. Seseorang dapat disebut pemimpin jika memiliki bawahan atau pengikut. kepemimpinan dan kekuasaan saling berkaitan dan tidak dapat terpisahkan. Oleh karena itu, menjadi pemimpin tidak hanya berdasarkan suka satu sama lain, tapi terdapat beberapa faktor. Seorang pemimpin yang sukses harus memiliki beberapa kriteria juga yang, tergantung pada perspektif atau pendekatan yang digunakan, apakah karakter, keterampilan, bakat, sifat, ataupun otoritas dapat sangat mempengaruhi teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Semakin tinggi posisi pemimpin dalam organisasi, semakin tinggi tuntutan keterampilan konseptual dan pemikiran makronya.

Dalam buku "The 360 Degree Leader John C Maxwell" menjadi pimpinan tidaklah mudah, dibutuhkan kerja keras, dan tidak akan tercapai dalam waktu semalam. Ketika kita berupaya untuk tumbuh seorang sebagai pemimpin, kita tidak akan selalu sukses. Kita mendapatkan penghargaan sebagaimana yang seharusnya kita

dapatkan. Setiap pimpinan tidak selalu mendengarkan rekan kerjanya setiap saat, mungkin mengabaikan. Ada rekan kerja kita tidak mau mengikuti kita. Perjuangan itu akan terus terasa hingga akhir (Maxwell, 2005).

Butuh dorongan dalam mengembangkan skill dalam kepemimpinan. Berikut adalah usaha yang perlu untuk dilakukan dalam menjadi seorang pimpinan menurut Maxwell.

1. Terbentuknya tim pemimpin lebih baik dari pada satu pemimpin

Setiap pemimpin didunia dalam sejarah mempunyai kelemahan dan titik buta. Setiap organisasi perlu meningkatkan kepemimpinan di semua level, bekerja dengan bergotong royong akan jauh lebih efektif daripada satu pemimpin yang bekerja sendiri. Agar tim dalam organisasi berkembang di semua level, maka diperlukan pimpinan di semua level.

2. Setiap level organisasi dibutuhkan pemimpin

Ada hukum kelebihan dalam kepemimpinan, dan ada perbedaan antara dua tim yang sama-sama berbakat dalam kepemimpinan. Kepemimpinan yang bekerja di semua tingkat organisasi.

3. Kesuksesan memimpin ditingkatan level awal merupakan penentu terhadap kepemimpinan di level berikutnya.

Berkembangnya suatu organisasi selalu mencari orang yang terbaik untuk naik ke level selanjutnya dan memimpin. Salah satu kunci untuk bergerak naik sebagai pimpinan yang baru yaitu mengoptimalkan dan juga memfokuskan upaya memimpin yang baik di tempat sekarang, bukan untuk naik jenjang tangga organisasi.

4. Kepemimpinan yang baik ditengah menciptakan pemimpin yang baik pula dipuncak.

Di negara maju banyak pemimpin yang baru muncul bekerja keras agar tetap dapat memperbaiki kepemimpinan mereka. Sedangkan di negara berkembang kondisi pemimpin hebat jumlahnya sedikit, pemimpin 360 Derajat nyaris tidak ada. Kebanyakan sangat erat dengan posisi, dan berupaya untuk menjaga jarak sejauh mungkin dengan para rekan kerjanya masing-masing. Kepemimpinan secara keseluruhan biasanya juga akan mengakibatkan kegagalan organisasi, karena jika semuanya berkuasa berada di puncak dan tidak ada pemimpin di tengah untuk dapat membantu mereka, pemimpin tertinggi tidak dapat memimpin dengan cara efektif. Sebagai seorang pemimpin harus berupaya meng-

identifikasi, mengembangkan, atau memperdayakan orang lain untuk memimpin.

5. Kepemimpinan 360 derajat terdapat kualitas yang harus dimiliki setiap organisasi

Dalam kepemimpinan 360 derajat harus terdapat kualitas tertentu yang memungkinkan mereka memimpin kesemua arah, dan itulah yang membuat mereka berharga bagi suatu organisasi. Sebagai pimpinan yang mampu di semua arah harus memiliki kualitas yang dapat diliat terhadap semua organisasi kepada semua pegawai, terutama pada para pemimpinnya. Kualitasnya adalah daya adaptasi, perspekif atau sudut pandang, cara komunikasi, kemandirian, kemampuan untuk melayani, kearifan, mempunyai banyak akal, kedewasaan terhadap sesuatu, ketahanan dan andal dalam berpikir.

Optimalisasi pelaksanaan pembinaan dan keamanan di lembaga masyarakat dalam mencapai tujuan dari sistem masyarakat tentu tidak mudah dilaksanakan. Salah satu peran utama dalam pelaksanaannya yaitu kinerja pimpinan. Pemimpin yang berpengetahuan tinggi dapat diterima oleh kelompoknya, manajemen yang baik dan berwibawa yang menjadi nilai tambah dalam periode kepemimpinannya apabila terdapat keterbukaan dan kejujuran (Fitriastuti, 2011).

## II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan ini merupakan jenis metode penelitian dengan maksud memahami fenomena terhadap objek yang diamati secara holistik, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alami dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007). Tujuan dari penelitian ini adalah membuat pencandraan secara sistematis, factual dan akurat. Objek penelitian pada kasus ini dapat diamati secara mendalam yang terdiri dari pelaku (actors), aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis pada suatu tempat (place) tertentu (Sugiyono, 2007).

Dalam pendekatan ini diperlukan metode pengumpulan data dengan tujuan mempermudah penulis dalam menyajikan informasi yang valid dan realible. Menurut Arikunto (2002) berpendapat bahwa "Metode penelitian merupakan seluruh rangkaian peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi yang dapat digunakan sebagai penunjang hasil akhir penelitian. Selain

itu penggunaan desain penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tipe-tipe kepemimpinan yang efektif di terapkan di lembaga pemasyarakatan. Disini peneliti mencari fakta tentang bentuk-bentuk kepemimpinan yang dapat di terapkan di dalam Lembaga Pemasyarakatan dengan mengamati berbagai kelebihan dan kekurangan dalam masing masing tipe kepemimpinan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Tipe kepemimpinan menurut Kurt Lewin (Haryono, 2015).

##### 1. Tipe Pemimpin yang Otokratis

Yaitu pemimpin yang seandainya segala keputusan di putuskan tanpa berkonsultasi dengan orang lain atau rekan kerja. Dilakukan tanpa konsultasi dengan rekan kerja atau pengikut. Otokratis dapat dilakukan jika masukan itu tidak diperlukan oleh pengikut. Masukan tidak diperlukan jika keputusan tidak ada berpengaruh oleh hasil dari masukan orang lain atau rekan kerja. Menurut Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MPd dalam bukunya intisari teori kepemimpinan contoh pemimpin otokratis adalah presiden H.M. Soeharto.

##### a) Kelebihan

- 1) Pengambilan keputusan dapat lebih cepat dan tidak ada sanggahan dari bawahan atau rekan kerja.
- 2) Pemimpin ini memiliki sikap dan perilaku yang tegas, apabila terjadi kesalahan maka pimpinan dari organisasi tersebut tak segan untuk menegurnya.
- 3) Pengawasan lebih mudah dilakukan.

##### b) Kekurangan

- 1) Pengontrolan yang dilakukan pimpinan hanya sebatas pengawasan.
- 2) Adanya kubu oposisi karena pimpinan yang bersifat berlebihan
- 3) Sikap disiplin seakan-akan menjadi ketakutan karena adanya hukuman hingga pemecatan.
- 4) Kesempatan dalam berpendapat sangat minim, sehingga sifat kreatifitas sulit disampaikan.
- 5) Apabila terjadi perbedaan pendapat pendapat maka bawahan akan merasa tertekan, karena pimpinan akan menganggapnya sebagai orang yang licik atau pembangkang.

- 6) Dapat menciptakan perselisihan dan sering terjadi mutasi pegawai karena merasa tidak nyaman dalam situasi tersebut.
- 7) Menciptakan suasana yang menakutkan dan juga kaku karena memiliki pemimpin yang bersifat keras.

#### 2. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan. Meskipun keputusan akhir mungkin berbeda dari keputusan awal pemimpin, namun pemimpin berusaha memfasilitasi konsensus dalam pengambilan keputusan secara berkelompok.

##### a) Kelebihan

- 1) Rekan kerja akan bersemangat karena merasa diperhatikan
- 2) Memberikan hubungan yang harmonis dan tidak kaku antara pimpinan dan bawahan
- 3) Jarang terjadinya kubu oposisi karena mempunyai tujuan yang sama.
- 4) Bawahan dapat mengajukan pendapat dan sarannya sehingga dapat mengembangkan daya kreatifitas
- 5) Rasa percaya diri dan nyaman akan meningkat, sehingga bawahan dapat mengembangkan kemampuan yang terbaiknya.
- 6) Pengambilan keputusan dilaksanakan dengan cara berdiskusi sehingga bawahan atau rekan kerja akan merasakan dihargai oleh atasan dan dibutuhkan pendapatnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

##### b) Kekurangan

- 1) Sulitnya menyatuhkan dari berbagai pendapat, sehingga kata mufakat sulit tercapai.
- 2) Keputusan yang akan diambil memakan waktu yang cukup lama karena akan dilakukan musyawarah terlebih dahulu.
- 3) Dapat menimbulkan konflik atau masalah apabila keputusan yang diambil tidak sesuai terlebih para anggota mengutamakan ego yang tinggi.

#### 3. Tipe kepemimpinan Laissez-Faire

Merupakan gaya kepemimpinan yang membebaskan oleh bawahan namun tetap bertanggung jawab, pemimpin seperti ini memberikan kebebasan kepada bawahan-

nya untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai keinginan bawahannya.

**a) Kelebihan**

- 1) Pimpinan tidak memiliki dominasi besar.
- 2) Dalam pelaksanaan tugas, bawahan tidak akan merasakan tekanan dari pimpinan.
- 3) Bawahan dapat bersikap mandiri dan berinisiatif karena keputusan berada ditangan mereka.

**b) Kekurangan**

- 1) Kekacauan dan juga pemberontakan rentan terjadi.
- 2) Pembiaran oleh pimpinan kepada bawahan menyebabkan bawahan dapat bertindak sesuka hati karena tidak ada kontrol.
- 3) Keharusan dalam tepatnya bawahan dalam berinisiatif dan dedikasi yang tinggi maka tujuan organisasi sulit tercapai.

**B. Pembahasan**

**1. Tipe Pemimpin yang Otokratis**

Tipe ini jika diimplementasikan besar kemungkinan telah terjadi kegaduhan di Lembaga pemasyarakatan, baik itu antar narapidana, antar sesama petugas, narapidana dan petugas, petugas dan juga masyarakat serta pihak lainnya. makhluk sosial berbeda dengan benda mati, jika dipindahkan akan tetap di tempat tersebut sedangkan manusia perlu keseimbangan karena mereka punya akal dan hati. Jika kita sebagai petugas bertindak semena-mena tanpa memikirkan penyebab pasti yang dilakukan oleh narapidana, besar kemungkinan terjadi protes yang dapat memicu kerusuhan di Lembaga pemasyarakatan.

**2. Tipe Kepemimpinan Demokratis dan Situasional**

Dalam tipe demokratis dan situasional tidaklah jauh beda, keduanya bersifat fleksibel sehingga menunjukkan tidak ada satupun tipe kepemimpinan yang terbaik. Dalam tipe ini kepala Lembaga pemasyarakatan dapat menyeimbangkan antara gaya kepemimpinan dan budaya yang ada di Lembaga pemasyarakatan. budaya yang dimaksud dapat berupa toleransi terhadap resiko, identitas, imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Setiap kalapas perlu memahami dan menyeim-

bangkan antara kemampuan pengikutnya dan juga keinginan kalapas itu sendiri. Memberikan contoh dan arahan serta motivasi merupakan bentuk dukungan dalam pelaksanaan tugas kerja.

**3. Tipe kepemimpinan Laissez-Faire**

Pada intinya kebebasan itu dibatasi dengan kebebasan orang lain. Contohnya kalapas memerintahkan KPLP dan anggotanya untuk melaksanakan keamanan di Lembaga pemasyarakatan termasuk barang yang tidak boleh masuk di Lembaga pemasyarakatan yaitu narkoba dan barang terlarang lainnya. Terjadinya kongkalikong antara petugas dan pengunjung karena adanya situasi dan kesempatan yang memungkinkan dan aman dilaksanakan, tetapi jika ada pengawasan oleh atasan dan kesadaran bagi yang melaksanakannya maka hal itu tidak akan terjadi.

Salah satu tujuan dari memfasilitasi karyawan adalah untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, bukan untuk keuntungan pribadi. Misalnya, penggunaan kendaraan dinas bagi pegawai yang dipercaya untuk menunjang pelaksanaan dan perawatan pekerjaan, jika disalahgunakan sedemikian rupa sehingga kepentingan pribadi didahulukan dari kepentingan dinas, tentu saja dapat menjadi masalah yang berpotensi menimbulkan inkonsistensi antara kepentingan pribadi, dengan rekan-rekan di kantor, dan lebih parahnya lagi, ketidakmampuan menjalankan tugasnya bisa juga menimbulkan kekacauan antar pegawai bahkan antar narapidana.

**IV. SIMPULAN DAN SARAN**

**A. Simpulan**

Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang memahami semua situasi di lingkungan kerja mereka. Ada tiga tipe kepemimpinan yang bisa diterapkan di Lembaga Pemasyarakatan, yang pertama adalah kepemimpinan otoriter, dimana pemimpin tim membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan. Kedua, kepemimpinan demokratis atau situasional adalah bentuk kepemimpinan di mana semua unit kerja di lembaga pemasyarakatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tipe Laissez-Faire yang ketiga adalah tipe kepemimpinan yang memungkinkan bawahan mengambil keputusan secara bebas tanpa koordinasi antara unit kerja dan atasan.

Dalam penelitian ini, penulis akan memilih tipe kepemimpinan demokratis dan situasional dalam kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan karena adanya keseimbangan antara makhluk sosial juga dalam menentukan kebijakan atau keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik antara Lembaga Pemasarakatan dan bawahannya, atau antara Lembaga Pemasarakatan dan juga narapidana, dan sebagai petugas dan tahanan.

#### **B. Saran**

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, S. (2002) *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriastuti, T. (2011). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Pada Persepsi Politik dan Outcomes Organisasional Dengan Ingrasiasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2), 1-19.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan. Lembaran Negara RI Tahun 1995 Nomor 77, Tambahan Lembaran RI Nomor 3614. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Maxwell, J. C., & Maxwell, J. (2006). *The 360 Degree Leader*. Caribe-Betania.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rizqiyahratna. (2015). *Tipe-Tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya*. Wordpress.com.  
<https://rizqiyahratna.wordpress.com/2015/04/01/tipe-tipe-kepemimpinan-beserta-kelebihan-dan-kekurangannya/>
- Saefudin, W. (2020). *Psikologi Pemasarakatan*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono, D. R. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.