

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEBIJAKAN HUKUM DI RUTAN KELAS IIB TRENGGALEK

Nabilla Ayaturrohma¹, Ejo Imandeka²

¹Teknik Per masyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

²Teknik Per masyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

e-mail: *¹ Nabilrohman45@gmail.com, ² ejoimandeka@gmail.com

Abstrak

Peningkatan sumber daya manusia harus diiringi dengan tersedianya pendidikan formal ataupun nonformal. Dengan mengembangkan rencana yang terarah maka dapat meningkatkan sumber daya manusia. Setiap instansi atau organisasi wajib memberikan dan menyelenggarakan kegiatan yang sifatnya membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Harapannya adalah supaya didapatkan sebuah kemampuan dan keterampilan baru dan sikap yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi dan tuntutan pekerjaan. Penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan instrument kuesioner terhadap 80 responden. Sampel penelitian yang digunakan merupakan 80 pegawai Rutan Kelas IIB Trenggalek. Kemudian dilakukan analisis regresi linier sederhana sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel dependent dengan varibael independent. Dari hasil analisa regresi linier diperoleh nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Sehingga, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek. Didapatkan bahwa nilai Rsquare senilai 0,270 atau 27%. Sehingga, sebesar 27% kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sebanyak 73% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaji karyawan, dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari Kepala Rutan agar dapat merubah gaya kepemimpinan sehingga nantinya tersangka yang ada di dalam sel dapat terlindungi dengan baik, sesuai dengan yang diamanatkan dalam Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.04-PR.07.03 tahun 1985. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pemimpin khususnya oleh Kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek agar saat membuat sebuah kebijakan atau aturan dapat memperhatikan hal-hal ini sehingga kebijakan yang dibuat dapat saling menguntungkan pegawai dan tahanan.

Kata Kunci:Gaya Kepemimpinan, Pegawai, Rutan

Abstract

The increase in human resources must be accompanied by the availability of formal or non-formal education. By developing a targeted plan, it can improve human resources. Every agency or organization is obliged to provide and organize activities that are building and developing its human resources. The hope is that new abilities and skills and a qualified attitude will be obtained in accordance with the needs of the organization or agency and the demands of the job. The research is quantitative by using a questionnaire instrument to 80 respondents. The research sample used was 80 employees of the Class IIB Trenggalek Rutan. Then a simple simple linear regression analysis was performed to determine the relationship between the dependent variable and the independent variable. From the results of linear regression analysis obtained a

significance value of 0.000 or less than 0.05. Thus, leadership style has a significant effect on employee performance in the Class IIB Trenggalek Rutan. It was found that the Rsquare value was 0.270 or 27%. Thus, 27% of the performance of employees in the Class IIB Trenggalek Rutan is influenced by the Leadership Style. While the remaining 73% are influenced by other factors such as work motivation, employee salaries, and so on. This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance in Rutan Class IIB Trenggalek. The results of this study can be used as consideration for the Head of the Detention Center in order to change the leadership style so that later the suspects in the cell can be well protected, in accordance with the mandate of the Minister of Justice of the Republic of Indonesia Decree No. M.04-PR.07.03 1985. In addition, this research can also be used as a consideration from the leader, especially by the Head of Rutan Class IIB Trenggalek so that when making a policy or rule he can pay attention to these things so that the policies made can be mutually beneficial. officers and prisoners.

Keywords: Leadership Style, Employee, Prison

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia semakin dengan berkembangnya zaman telah mengalami peningkatan dan harus dikembangkan demi kemajuan bangsa. Peningkatan sumber daya manusia harus diiringi dengan tersedianya pendidikan formal ataupun nonformal. Dengan mengembangkan rencana yang terarah maka dapat meningkatkan sumber daya manusia. Setiap instansi atau organisasi wajib memberikan dsan menyelenggarakan kegiatan yang sifatnya membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Harapannya adalah supaya didapatkan sebuah kemampuan dan keterampilan baru dan sikap yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi dan tuntutan pekerjaan. Berbagai upaya dan teknik dilakukan demi terlaksananya program pengembangan sumber daya manusia, misalnya adalah dengan memberikan motivasi, meningkatkan etos kerja, memberikan reward atas prestasi kerjanya, promosi serta mutasi, memberikan insentif serta kesempatan pendidikan dan pelatihan. Salah satunya, pemberian pelatihan kepemimpinan bagi pegawai yang berprestasi dan dianggap mampu, hal ini perlu diberikan guna kaderisasi untuk calon pemimpin kedepannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dan indikator kesuksesan di suatu organisasi/instansi karena pemimpin lah yang dijadikan role model dari seluruh anggota pegawai yang dibawahinya, tingkah lakunya ditiru dan menjadi cerminan bagi para anggotanya. Oleh karena itu, kualitas SDM suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan. Peluang yang dimiliki setiap manusia harus dikembangkan karena hal itu tentunya akan dapat menguntungkan dan mempermudah instansi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin dituntut agar mampu dan cakap dalam menghadapi segala hambatan dan rintangan serta persoalan yang ada. Adapun kemampuan seorang pemimpin yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dapat mendorong perubahan dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan arahan serta bimbingan dari pemimpin. Menurut Herujito (2005), menyatakan bahwa keahlian yang ada dalam diri pemimpin fungsinya untuk membujuk, memengaruhi dan mengendalikan orang lain. Sehubungan dengan hal itu, keberhasilan dalam

lingkungan. Untuk mencapai kinerja yang stabil dan efisien dari sebuah instansi diperlukan kepemimpinan serta kinerja karyawan yang baik. Dibutuhkan pengetahuan dan wawasan yang baik akan peranan dari seorang pemimpin agar didapatkan kemudahan bagi seorang pemimpin untuk memusatkan tugas dan kewenangannya untuk mencapai tujuan dikarenakan pemimpin merupakan komponen penting (Kartono, 2010). Apabila seorang pemimpin dapat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya maka sumber daya baik berupa fasilitas, sumber daya manusia, bahkan keuangan dapat berjalan lebih efisien dan efektif. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahan Kelas IIB Trenggalek yang bertanggung jawab untuk merawat tersangka sesuai dengan peraturan atau sesuai dengan keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.04-PR.07.03 tahun 1985. Rumah Tahanan atau Rutan Kelas IIB Trenggalek berada dibawah naungan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manuia Republik Indonesia.

Gaya kepemimpinan Kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek ini, berpengaruh terhadap kebijakan dan kinerja dari pegawai itu sendiri. Tiap kepala Rutan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan yang karismatik, otoriter, visioner atau juga liberal. Para pemimpin yang memiliki kepribadian karismatik adalah sosok yang memiliki kepribadian yang kuat, menghargai nilai-nilai positif, dan mampu mengubah arah pandang pegawainya untuk menjadi lebih baik lagi. Sedangkan kepemimpinan otoriter, kepala rutan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya. Lingkungan kerja dengan kepemimpinan otoriter sangat bisa diandalkan saat mengambil keputusan namun tidak memberikan keleluasaan kepada pegawainya.

Kepemimpinan Visioner memiliki arti orang yang memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan. Dengan kepemimpinan visioner, para pemimpin selalu berusaha mewujudkan visi misi yang dibuat oleh instansi. Selain itu, pemimpin ini selalu berinovasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin visioner akan mendorong para anggota untuk mencoba hal-hal baru dan terus berinovasi untuk perkembangan instansi yang lebih baik lagi. Para pemimpin akan memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk menyelesaikan semua tugasnya demi kenyamanan anggota. Hal ini dilakukan agar segala tugas yang diberikan bisa segera selesai. Seorang pemimpin liberal tidak akan menuntut banyak kepada para pegawainya namun tetap mengawasi jalannya kerja sehari-hari.

Kinerja pegawai setiap tahunnya dilakukan penilaian yang dilakukan oleh badan atau instansi tertentu. Penilaian tersebut didasarkan pada bagaimana perilaku kerja yang dilakukan oleh masing-masing pegawai. Perilaku kerja tersebut juga didapatkan dari bagaimana tingkah laku pegawai yang dicerminkan dari gaya kepemimpinan dari Kepala atau pimpinan tempat mereka bekerja, dalam hal ini yaitu Rutan Kelas IIB Trenggalek. Apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin baik, maka tentunya perilaku kerja dan kinerja dari pegawai juga baik. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik juga memiliki pengaruh terhadap kebijakan atau peraturan yang dibuat itu. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin maka, semakin baik pula peraturan yang dihasilkan. Dimana peraturan atau kebijakan yang dihasilkan tidak memihak salah satu pihak melainkan mementingkan kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, dengan mengetahui Gaya

Kepemimpinan di Rutan Kelas IIB Trenggalek dapat diketahui kinerja karyawan sebagai hasil pengelolaan instansi untuk melaksanakan peraturan pemerintah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif atau penelitian yang didasarkan atas data atau angka. Angka yang diperoleh digunakan untuk melakukan analisa keterangan, sederhananya penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan untuk menemukan kausalitas keterkaitan. Penelitian kuantitatif berupaya melaporkan temuan secara obyektif dan peran peneliti bersifat netral. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pegawai Rutan Kelas IIB Trenggalek sebanyak 80 orang. Kemudian seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan populasi pegawai Rutan Kelas IIB Trenggalek hanya tersedia 80 pegawai. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil dari kuesioner atau angket yang disebarakan kepada 80 responden. Skala yang digunakan dalam menghitung analisa responden menggunakan skala likert. Sedangkan, data skunder berasal dari hasil kajian literature berupa jurnal, buku, serta data – data yang mendukung. Metode analisis yang diterapkan merupakan analisis linier sederhana dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows versi 22*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Hasil analisis data diketahui pegawai dengan jenis kelamin laki – laki seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1, terdapat 82,5% atau sebanyak 66 orang sedangkan pegawai perempuan terdapat 17,5% atau sebanyak 14 orang. Sehingga dapat disimpulkan pegawai di Rutan Kelas IIB Trenggalek sebagian besar terdiri dari pegawai laki – laki.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki - laki	66	82.5
Perempuan	14	17.5
Total	80	100.0

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Dari hasil analisa kuesioner didapatkan bahwa pegawai Rutan Kelas IIB didominasi oleh pegawai dengan rentang usia antara 17 – 26 tahun sebanyak 88,8 % atau sebanyak 71 orang. Sedangkan sebanyak 7,5% atau 6 orang tersusun atas pegawai dengan rentang usia 27 – 36 tahun dan 3,8% atau sebanyak 3 orang terdiri dari pegawai dengan usia 37 – 46 tahun.

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
17 - 26	71	88.8
27 - 36	6	7.5
37 - 46	3	3.8
Total	80	100.0

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Uji Validitas

Perlu diketahui validitas instrument penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini sehingga dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS. Semakin tinggi nilai validitas maka instrument penelitian semakin valid. Dari hasil analisa data, dapat disimpulkan bahwa semua variabel X atau variabel gaya kepemimpinan bersifat valid. Hal ini ditunjukkan oleh Tabel 3, dimana nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Kemudian untuk variabel Y atau kinerja karyawan semua instrument Y bersifat valid seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4. Sehingga instrument penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Uji Validitas (Gaya Kepemimpinan)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}
1	0,529	0,22
2	0,603	0,22
3	0,399	0,22
4	0,443	0,22
5	0,279	0,22
6	0,485	0,22
7	0,559	0,22
8	0,357	0,22
9	0,413	0,22
10	0,405	0,22

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Tabel 4. Uji Validitas (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}
1	0,503	0,22
2	0,575	0,22
3	0,578	0,22
4	0,560	0,22

5	0,587	0,22
6	0,611	0,22
7	0,551	0,22
8	0,587	0,22
9	0,568	0,22
10	0,469	0,22

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Uji Reliabilitas

Untuk menguji konsistensi atas item kuisioner yang akan dilakukan. Kuisioner dikatakan reliable jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Setelah dilakukan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Gaya kepemimpinan didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,556 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 5 atau lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga variabel X dapat dinyatakan reliable. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,753 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 6 atau lebih besar dari R_{tabel} . Sehingga variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliable.

Tabel 5. Uji Reliabilitas (Gaya Kepemimpinan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.556	10

Sumber: *Output SPSS 22*

Tabel 6. Uji Reliabilitas (Kinerja Karyawan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan tujuan dari penelitian, maka digunakan analisa regresi sederhana. Sehingga, dapat diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek. Sehingga didapatkan hasil seperti tabel berikut:

Tabel 7. Tabel SPSS 22 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.355	3.435		5.052	.000

Gaya Kepemimpinan	.536	.100	.519	5.365	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan hasil analisa didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 7. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek. Selain itu, dari perhitungan didapatkan tabel *anova* seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 8. Dari hasil perhitungan *anova* diperoleh nilai sebsesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara signifikan

Tabel 8. Tabel SPSS Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175.199	1	175.199	28.785	.000 ^b
Residual	474.751	78	6.087		
Total	649.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Selanjutnya, dari hasil determinasi perhitungan analisa regresi linier sederhana seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 9. Didapatkan bahwa nilai *Rsquare* senilai 0,270 (27%). Sehingga dengan kata lain, 27% dari kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sebanyak 73% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaji karyawan, dan sebagainya.

Tabel 9. TSPSS Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.260	2.467

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kebijakan yang ia lakukan. Gaya kepemimpinan yang baik membuat kinerja pegawai juga baik, begitupun sebaliknya apabila gaya kepeminpinan buruk maka kinerja para pegawai juga buruk. Gaya kepemimpinan kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek merupakan sebuah contoh

yang akan diterapkan oleh pegawai mereka. Gaya kepemimpinan ini dijadikan sebagai role model bagi para pegawai, untuk memahami dan meningkatkan kinerja kerja mereka.

Seperti yang kita tahu bahwa sebagian besar bahkan hampir dikatakan semua pegawai Rutan Kelas IIB Trenggalek merupakan Pegawai Negeri Sipil. Dimana setiap tahun akan diadakan penilaian terhadap kinerja dari Aparatur Sipil Negara itu. Hal ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian tersebut bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Di dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah ini dijelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai di dasarkan pada aspek perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Jadi dengan kata lain, penilaian kinerja ini melihat bagaimana perilaku kerja dari setiap individu pegawai. Seperti yang di jelaskan di dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, disini tingkah laku, sikap dan tindakan pegawai diawasi dan diperhatikan. Tingkah laku pegawai harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Apabila kita kaitkan antara perilaku pegawai dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, maka terdapat sebuah ikatan yang erat. Perilaku pegawai dapat tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpin. Tentunya apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tegas, berwibawa, inovatif dan berwawasan luas, maka akan mempengaruhi juga terhadap perilaku pegawai. Sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan akhirnya berimbas juga pada tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Selain itu, para pegawai juga akan mendapatkan penilaian yang baik terhadap kinerja. Hal ini akan berdampak pada karier para pegawai tersebut. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan atau dilakukan oleh seorang pemimpin cenderung kaku, keras dan otoriter, bukan tidak mungkin tingkah laku pegawai atau bawahannya akan sama dengan apa yang pemimpin tersebut lakukan atau bahkan mungkin jauh lebih buruk. Hal ini akan berdampak buruk pada tercapainya sebuah tujuan instansi tersebut, serta berdampak buruk juga pada penilaian kinerja para pegawai.

Kemudian gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kebijakan yang akan dibuat oleh pemimpin. Kebijakan yang dibuat harus tetap memperhatikan prinsip keadilan, dimana tidak boleh menguntungkan salah satu pihak. Kebijakan yang dibuat selain harus mensejahterakan rakyat, kebijakan tersebut juga harus memfokuskan bagaimana merawat tahanan seperti yang tercantum di dalam keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. M.04-PR.07.03 tahun 1985. Selain itu, di dalam Undang-undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan, yang

mengatakan bahwa sistem pemasyarakatan harus dapat memanusiakan manusia, yaitu dengan cara memberikan pembinaan agar mereka dapat mengakui kesalahannya, memperbaiki dirinya, dan dapat berbaur di dalam masyarakat. Kebijakan yang dibuat juga harus memperhatikan hidup, kehidupan dan penghidupan tahanan. Gaya kepemimpinan yang baik dan positif akan membuat kebijakan tersebut juga baik dan saling menguntungkan dan tidak saling merugikan satu sama lain.

Peraturan Kebijakan (*beleidsregels*, *spiegelsrecht*, *pseudowetgeving*, *olicy rules*) adalah ketentuan (*rules bukan law*) yang dibuat oleh pemerintah sebagai administrasi negara. Peraturan kebijakan bukan (tidak termasuk) salah satu bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan, meskipun dalam banyak hal tampak (menampakkan gejala) sebagai peraturan perundang-undangan. Namun demikian diperlukanlah harmonisasi hukum agar tercipta sebuah kepastian hukum, sehingga dikenal adanya bentukbentuk peraturan yang disebut sebagai peraturan kebijakan (*beleidsregels*) dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Salah satu, peraturan kebijakan yang dilakukan oleh pemimpin sebuah instansi yaitu diskresi. Diskresi merupakan kewenangan pejabat administrasi pemerintahan untuk mengambil keputusan pemerintahan yang bebas karena belum diaturnya suatu hal tertentu dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Diskresi dapat memberikan manfaat yang positif bagi terselenggaranya kegiatan pemerintahan yang berkesinambungan dan tidak terhambat oleh kekosongan hukum yang ada, namun demikian diskresi dapat menimbulkan dampak negatif apabila di dalam pelaksanaannya justru melanggar rambu-rambu hukum yang ada serta bertentangan dengan norma-norma yang ada di masyarakat dan bertentangan dengan kepentingan umum.

Diskresi secara khusus diatur dalam Bab VI Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Sebelumnya Pasal 1 mendefinisikan diskresi sebagai Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan. Dimana di dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan mengenai unsur-unsur yang di dala definisi tersebut, diantaranya :

1. Berupa keputusan dan/atau tindakan;
2. Ditetapkan dan/atau dilakukan;
3. Dilakukan oleh pejabat pemerintahan;
4. Untuk mengatasi persoalan konkret dalam penyelenggaraan pemerintahan;
5. Diskresi tersebut dilakukan dalam hal (bersifat alternatif):
 - a. Peraturan perundang-undangan memberikan pilihan;
 - b. Peraturan perundang-undangan tidak mengatur;
 - c. Peraturan perundang-undangan tidak lengkap atau tidak jelas;

d. Adanya stagnasi pemerintahan

Definisi tersebut menunjukkan bahwa diskresi tidak hanya berupa keputusan tetapi dapat juga berupa tindakan atau keputusan yang disertai dengan tindakan. Diskresi dimiliki oleh pemerintah karena pemerintah harus aktif berperan mencampuri bidang kehidupan sosial ekonomi masyarakat (public service) yang mengakibatkan pemerintah tidak boleh menolak untuk mengambil keputusan ataupun bertindak dengan dalih terjadi kekosongan pengaturan hukum. Pemerintah diberikan kewenangan untuk campur tangan dalam lapangan kehidupan masyarakat dan pemerintah dituntut untuk bertindak aktif di tengah dinamika kehidupan masyarakat. Diskresi tersebut dibuat oleh pejabat atau pemimpin dari sebuah instansi itu. Hal ini tercantum di dalam Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, mengatakan bahwa pejabat Pemerintahan memiliki hak untuk menggunakan Kewenangan dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan. Oleh karena itu, dalam mengambil keputusan atau membuat sebuah kebijakan seorang pemimpin harus memperhatikan aspek-aspek pendukung lainnya.

Apabila kita kaitkan dengan bentuk gaya kepemimpinan dengan adanya pembuatan kebijakan peraturan berupa diskresi ini, sangat memiliki keterkaitan di dalamnya. Dimana gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap materi peraturan yang akan dibuat oleh seorang pemimpin, yaitu disini kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan bersifat kaku cenderung akan menghasilkan sebuah kebijakan peraturan yang hanya menguntungkan dirinya sendiri. Selain itu, gaya kepemimpinan tersebut juga berdampak pada kinerja pegawai yang nantinya berujung pada capaian tujuan dari instansi tersebut. Pada kinerja pegawai, para pegawai akan cenderung meniru atau mencontoh apa yang pemimpin lakukan. Jika perilaku yang dilakukan oleh pemimpin baik, maka pegawai atau bawahan akan melakukan hal yang sama, namun sebaliknya jika yang dilakukan oleh pemimpin cenderung bersifat buruk bukan tidak mungkin pegawai juga akan melakukannya. Kemudian terhadap tujuan dari instansi tersebut juga memiliki pengaruh di dalamnya.

Tujuan instansi dapat tercapai apabila pemimpin dan bawahan (pegawai) memiliki koordinasi, visi dan misi yang sejalan. Visi dan misi yang sejalan ini dapat dicapai apabila kebijakan yang dilakukan oleh pemimpin tepat dan sesuai dengan keadaan yang ada di dalam sebuah instansi itu, dalam hal ini yaitu Ruten Kelas IIB Trenggalek. Pembuatan kebijakan itu dapat sesuai dan tepat apabila Kepala Ruten memiliki integritas yang baik, dan gaya kepemimpinan yang bagus juga, seperti inovatif, berwibawa, kharismatik dan menghargai setiap pendapat atau kritik yang diberikan kepadanya. Namun sebaliknya, kebijakan atau peraturan itu dapat berjalan tidak sesuai dan tidak tepat apabila Kepala Ruten memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. Dengan demikian, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan dari instansi itu. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka kebijakan atau peraturan yang dibuat semakin baik dan akhirnya berdampak pada tercapainya tujuan dari sebuah instansi itu.

Dengan demikian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dan kebijakan hukum yang dibuat. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin, maka semakin bagus juga kinerja dari pegawainya dan semakin baik dan tepat juga kebijakan yang dibuatnya yang pada akhirnya akan membuat tujuan dari instansi itu dapat terwujud dengan baik. Dalam Rutan Kelas IIB Trenggalek ini, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Pemimpin sudah mencerminkan gaya kepemimpinan yang baik. Dimana para pegawai sudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Para pegawai sudah melakukan perawatan terhadap para tahanan dengan baik sesuai dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, kebijakan terhadap para pegawai dan para tahanan yang diberikan oleh Kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek sudah tepat dan adil. Kebijakan yang dibuat sudah memperhatikan asas-asas mengenai pembentukan peraturan atau hukum. Selain itu, kebijakan tersebut sudah mempertimbangkan baik dan buruknya. Kemudian kebijakan yang dibuat juga sudah mempertimbangkan kebaikan bersama.

4. PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukannya maka semakin bagus kinerja dari para pegawainya. Salah satu contohnya, yaitu gaya kepemimpinan Kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek, dimana gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap pegawainya sehingga indeks presentasi kinerja juga meningkat. Setiap tahunnya kinerja pegawai selalu dinilai oleh badan khusus yang menanganinya. Penilaian kinerja ini melihat bagaimana perilaku kerja dari setiap individu pegawai. Seperti yang di jelaskan di dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, disini tingkah laku, sikap dan tindakan pegawai diawasi dan diperhatikan. Tingkah laku pegawai harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek. Didapatkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,270 atau 27%. Sehingga, 27% kinerja karyawan di Rutan Kelas IIB Trenggalek dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sebanyak 73% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaji karyawan, dan sebagainya.
2. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kebijakan atau aturan yang dibuat, salah satunya dalam studi kasus Rutan Kelas IIB

Trenggalek. Semakin bagus dan baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala rutan maka akan menghasilkan sebuah kebijakan atau aturan yang tidak akan merugikan satu sama lain, baik dari pegawai maupun dari tahanan. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan bersifat kaku cenderung akan menghasilkan sebuah kebijakan peraturan yang hanya menguntungkan dirinya sendiri. Selain itu, gaya kepemimpinan tersebut juga berdampak pada kinerja pegawai yang nantinya berujung pada capaian tujuan dari instansi tersebut. Pada kinerja pegawai, para pegawai akan cenderung meniru atau mencontoh apa yang pemimpin lakukan. Jika perilaku yang dilakukan oleh pemimpin baik, maka pegawai atau bawahan akan melakukan hal yang sama, namun sebaliknya jika yang dilakukan oleh pemimpin cenderung bersifat buruk bukan tidak mungkin pegawai juga akan melakukannya. Dalam studi kasus di Rutan Kelas IIB Trenggalek ini, setiap kebijakan yang dibuat oleh kepala Rutan sangat memikirkan efek atau dampak di kemudian hari. Sehingga aturan yang ada tidak membuat para tahanan terpaksa dan tersiksa. Selain itu dengan gaya kepemimpinan tersebut juga dapat mensejahterakan dan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

b. Saran

1. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini ialah, gaya kepemimpinan pemimpin harus menimbulkan dampak yang positif baik dari peningkatan kinerja pegawai maupun dari perawatan tahanan. Penelitian ini juga harus lebih di fokuskan lagi agar hasil yang didapatkan lebih valid dan nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para pemimpin agar lebih memikirkan bagaimana gaya kepemimpinan mereka agar dapat meningkatkan prestasi instansi dan kinerja pegawainya.
2. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga harus dapat membuat kebijakan yang dibuat agar lebih adil dan lebih mementingkan kepentingan bersama bukan kepentingan suatu golongan saja. Kebijakan atau aturan yang dibuat oleh Kepala Rutan Kelas IIB Trenggalek ini, juga harus tetap memperhatikan hierarki tata urutan peraturan perundang-undangan yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Kemudian kebijakan yang dibuat juga harus mempertimbangkan kesejahteraan para pegawai dan perawatan tahanan yang ada di dalamnya. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir kerusuhan yang ada di dalam Rutan dan juga sebagai bagian dalam penerapan Sistem Pemasyarakatan.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Arikunto, Suharsimi.2003. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- Arikunto, Suharsimi.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J.C., 2012. *Education Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. 4th edition*. Boston: Pearson
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hartono, 2011. *Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Herujito, Y. 2005. *Leadership*. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama.
- Nasution, 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi ke 5*. Jakarta: Erlangga

JURNAL

- Rahman, Fatimah, Kusmiyanti. 2021. Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Disiplin Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*.
- Srilaksmi, Ni Ketut Tri. 2020. Fungsi Kebijakan DI Dalam Negara Hukum. *Jurnal Hukum Agama Hindu*, Vol. 4 No. 1
- Nalle, Victor Imanuel W. 2016. Kedudukan Peraturan Kebijakan Dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan. *Jurnal Refleksi Hukum*, Vol. 10 No. 1.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan.