

HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN PADA ATASAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PECAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 SEMARANG

Sabita Annisa Farhan¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: sabitafarhan23@gmail.com

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku sukarela bekerja di luar tugas formal merupakan bentuk perilaku positif yang dapat mendukung efektivitas keberfungsian suatu instansi. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam mendorong munculnya OCB adalah kepercayaan pada atasan, yaitu keyakinan terhadap kompetensi dan integritas yang dimiliki oleh atasan. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan adanya hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan OCB, namun terdapat pula hasil temuan yang bertentangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang. Populasi penelitian ini terdiri dari 142 pegawai dengan sampel penelitian sebanyak 100 pegawai yang ditentukan dengan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala Kepercayaan pada Atasan (27 butir, $\alpha = 0.910$) dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (33 butir, $\alpha = 0.917$). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik non-parametrik *Spearman's Rho*. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan pada atasan dengan *organizational citizenship behavior* ($r_s = 0.242$, $p=0.015$, $p<0.05$). Semakin tinggi kepercayaan pada atasan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada pegawai dan berlaku sebaliknya. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepercayaan pada atasan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendorong perilaku OCB pada pegawai Lapas.

Kata kunci: kepercayaan pada atasan; *organizational citizenship behavior* (ocb); pegawai

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRUST IN LEADER AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES AT LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 SEMARANG

Sabita Annisa Farhan¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

sabitafarhan23@gmail.com

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) or voluntary behavior of working outside formal duties is a form of positive behavior that can support the effectiveness of an agency's functioning. One of the factors suspected of playing a role in encouraging the emergence of OCB is trust in superiors, namely belief in the competence and integrity of the superior. Several previous studies have found a relationship between trust in superiors and OCB, but there are also conflicting findings. The purpose of this study was to determine the relationship between trust in superiors and organizational citizenship behavior in employees of the Class 1 Semarang Penitentiary. The population of this study consisted of 142 employees with a research sample of 100 employees determined by the proportional random sampling method. Data collection used the Trust in Superiors Scale (27 items, $\alpha = 0.910$) and the Organizational Citizenship Behavior Scale (33 items, $\alpha = 0.917$). Data analysis used in this study used the non-parametric Spearman's Rho technique. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between trust in superiors and organizational citizenship behavior ($r_s = 0.242$, $p = 0.015$, $p < 0.05$). The higher the trust in superiors, the higher the organizational citizenship behavior in employees and vice versa. This finding implies that increasing trust in superiors can be an effective strategy in encouraging OCB behavior in prison employees.

Keywords: *trust in leader; organizational citizenship behavior (ocb); employee*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Pemasyarakatan atau dikenal dengan sebutan Lapas merupakan salah satu unit dalam struktur pemerintahan yang berperan sebagai sarana pembinaan bagi warga binaan dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Dalam pelaksanaannya, Lapas menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks, salah satu permasalahan yang terjadi di Lapas beberapa tahun terakhir yaitu mengalami kelebihan kapasitas warga binaan (Raharjo dkk., 2022). Berdasarkan data faktual dari Sistem Database Pemasyarakatan Publik menunjukkan seluruh Lapas di Indonesia mempunyai kapasitas 99.266, akan tetapi pada Oktober 2024 jumlah warga binaan yang ada sebanyak 190.382 (Sistem Database Pemasyarakatan Publik, 2024). Data tersebut menunjukkan jumlah warga binaan yang berjumlah dua kali lipat dari kapasitas yang tersedia, hal itu mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan mengenai *over* kapasitas pada Lapas Indonesia. Permasalahan *over* kapasitas ini tak hanya berdampak pada warga binaan saja, tetapi juga berdampak pada pegawai lapas karena jumlah personal pegawai lapas di Indonesia tidak sesuai dengan jumlah warga binaan yang ada. Hal ini menyebabkan pegawai menghadapi berbagai tantangan serta dituntut untuk bekerja ekstra untuk mencapai efektivitas lembaga secara keseluruhan (Saputra dkk., 2023).

Pegawai Lapas memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup beragam, baik yang sifatnya sederhana hingga kompleks. Adapun tuntutan pekerjaan yang dapat dialami oleh petugas lapas seperti pekerjaan yang melebihi kemampuan petugas lapas, kelebihan kapasitas warga binaan, jam kerja yang panjang, maupun risiko kerja yang tinggi seperti adanya permasalahan di dalam lapas seperti perkelahian, perusakan fasilitas, dan persoalan lainnya (Prihatsanti dkk., 2017). Tuntutan pekerjaan tersebut dapat memberikan dampak pada masing-masing pegawai sesuai dengan pemaknaan pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Lubis (2023) permasalahan yang seringkali dapat ditemui pada pegawai lapas di Indonesia yaitu kondisi stres kerja yang dapat memicu rendahnya produktivitas dan menurunnya tingkat kepuasan hidup.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan (2022), petugas pemasyarakatan adalah pejabat penegak hukum yang memiliki fungsi dalam pembimbingan, pembinaan, dan pengamanan warga binaan yang tinggal di lapas. Fungsi tersebut akan berjalan dengan baik ketika pegawai memiliki kinerja yang baik. Instansi mengharapkan seluruh pegawai dapat menerapkan perilaku kerja positif, misalnya tidak hanya bekerja yang berkaitan dengan tugas-tugas utama yang telah ditetapkan tetapi juga harapannya pegawai dapat memberikan kinerja lebih dari khususnya pada pekerjaan yang tidak ditetapkan di dalam rincian tugas utama (*extra role*).

Adapun rincian dari tugas utama dan wewenang (*in role*) dari pegawai Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia, yaitu melaksanakan pembinaan pada narapidana, melakukan bimbingan sosial atau kerohanian, memberikan bimbingan,

melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib lembaga pemasyarakatan (Rahmad dkk., 2016). Selain itu, berdasarkan penggalian data awal terdapat rincian tugas dari setiap divisi, misalnya divisi tata usaha bertugas untuk mengelola administrasi umum dan kepegawaian, divisi kegiatan kerja bertugas untuk menyelenggarakan pembinaan kerja bagi warga binaan, divisi keamanan dan ketertiban bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban lapas, divisi pembinaan memiliki tugas utama dalam memberikan layanan pendidikan, keagamaan, dan program pembinaan kepribadian, sedangkan divisi kesatuan pengamanan lembaga pemasyarakatan memiliki tanggung jawab utama untuk menjaga operasional keamanan lapas. Sedangkan, perilaku sukarela di luar tanggung jawab utama (*extra-role behavior*), misalnya seperti membantu memberikan masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Sari & Sahrah, 2024). Perilaku *extra role* tersebut dikenal dengan istilah ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang tidak diatur secara resmi dalam organisasi dan tidak secara langsung dihargai melalui sistem penggajian formal, tetapi memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi (Organ dkk., 2006). OCB dapat dimaknai sebagai perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh anggota dalam rangka mendukung fungsi instansi, hal ini dibuktikan dengan munculnya perilaku membantu yang dinyatakan dalam tindakan yang berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Rahmayanti & Dewi, 2014). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif yang dapat memberikan dampak positif untuk instansi seperti meningkatkan produktivitas

pegawai maupun pimpinan, membantu menarik serta mempertahankan pegawai yang terbaik, dan mampu mengkoordinasikan aktivitas antar pegawai (Organ dkk., 2006). Selain itu, OCB juga dapat memengaruhi anggota dalam menanamkan tujuan instansi, kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik (Ingrams, 2018; Obedgiu dkk., 2020).

Instansi memerlukan pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi dari *job description* yang telah disepakati serta memberikan kinerja yang lebih dari harapan instansi untuk mencapai kesuksesan (Robbins & Judge, 2019). Instansi membutuhkan pegawai yang memiliki perilaku baik, seperti sikap inisiatif menolong rekan kerja, menghargai peraturan, tidak berkonflik, dan bersikap ikhlas dalam melakukan pekerjaan diluar tugas utama. OCB sangat krusial karena dapat memberikan kontribusi pada efisiensi penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas serta peningkatan produktivitas instansi. Selain itu pula, perilaku OCB juga diperlukan untuk suatu instansi untuk menjamin kualitas pelayanan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tercermin dalam partisipasi individu atau pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan yang ditentukan di tempat kerja, misalnya dengan sikap membantu rekan kerja, menjauhi konflik dengan rekan kerja, menghargai tata tertib dan tidak membuang waktu di tempat kerja. Pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memberikan pengaruh positif pada instansi di antaranya dapat meningkatkan kinerja instansi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi instansi dan juga dapat menghemat sumber daya manajemen (Yosefina dkk., 2021). Selain itu, OCB dapat berdampak pada terciptanya lingkungan kerja

yang harmonis dan peningkatan kolaborasi antar pegawai sehingga mendukung tercapainya tujuan instansi (Robbins & Judge, 2019). Pada akhirnya OCB dapat membantu memelihara serta meningkatkan lingkungan kerja sosial dan psikologis khususnya untuk mendukung kinerja pegawai (Hackett dkk., 2018). Oleh karena itu, OCB penting dimiliki oleh para pegawai.

Pada Lembaga Pemasyarakatan, *organizational citizenship behavior* menjadi suatu hal yang sangat krusial khususnya karena lapas merupakan lingkungan kerja yang cukup dinamis dan terdapat banyak tuntutan pekerjaan. Demikian juga pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang. Karena banyaknya tuntutan pekerjaan di Lapas, maka pegawai di lapas diharapkan dapat bersikap positif dalam menghadapi kondisi pekerjaannya sehari-hari. Salah satu perilaku kerja positif adalah *organizational citizenship behavior*. Pada konteks ini, petugas lapas perlu bersikap dinamis dalam menerima jadwal kerja yang berat, termasuk jam malam dan lembur dengan sikap yang baik tanpa perasaan mengeluh yang berlebihan, perilaku tersebut mencerminkan salah satu dimensi OCB yaitu *sportsmanship* (Organ dkk., 2006). Selain itu, pegawai lapas memerlukan perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang harmonis, misalnya menjaga komunikasi yang baik dengan sesama petugas atau atasan-bawahan serta menghindari konflik yang tidak diperlukan, perilaku tersebut mencerminkan salah satu dimensi OCB yaitu *courtesy* (Organ dalam Tambe & Shanker, 2014). Di samping itu semua, pegawai lapas juga memerlukan kedisiplinan dalam dan perilaku membantu dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, petugas lapas yang menunjukkan OCB

akan secara konsisten tepat waktu, menjaga kebersihan dan memastikan lingkungan lapas tetap aman sehingga terciptalah iklim kerja yang harmonis.

Menurut Organ dkk. (2006), OCB dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut mencakup komitmen terhadap instansi, moralitas pegawai, tingkat kepuasan kerja, dan motivasi, sedangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi OCB meliputi gaya kepemimpinan dan budaya instansi. Kepemimpinan menjadi sebuah hal yang berperan penting untuk membentuk pegawai yang memiliki OCB tinggi Marbun (2023). Pada dasarnya kepemimpinan merupakan proses interaksi antara atasan dengan bawahan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Northouse, 2016). Pemimpin berperan memastikan seluruh anggotanya menjalankan tugasnya dengan baik. Demikian pentingnya peran pemimpin, maka diperlukan kepercayaan yang tinggi dari pegawai kepada pemimpinnya agar tujuan instansi dapat tercapai. Kepercayaan pada atasan dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen instansi (Maryani dkk., 2022). Selain itu, kepercayaan pada atasan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi OCB pegawai (Titisari, 2024). Dengan demikian, kepercayaan pada atasan menjadi penyebab dari munculnya OCB seorang pegawai.

Kepercayaan antara pegawai dengan atasan menjadi hal yang penting karena dapat memengaruhi bagaimana cara pegawai menangani permasalahan pekerjaannya sehari-hari. Kepercayaan kerja dianggap sebagai satu faktor utama dalam terciptanya lingkungan kerja yang efektif. Di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti Lapas, kepercayaan menjadi suatu pondasi yang penting untuk

membangun semangat kerja para pegawai. Kepercayaan terhadap atasan berhubungan secara positif dengan *employee outcomes* seperti peningkatan kinerja, keterikatan kerja, serta kepuasan kerja (Djastuti & Hernawan, 2017; Sari & Ratnaningsih, 2020; Setiawan dkk., 2020). Hal ini disebabkan kualitas kinerja atasan dapat memengaruhi cara pegawai dalam bersikap dan bertindak dalam lingkungan kerja.

Kepercayaan pada atasan dapat diartikan sebagai keadaan psikologis berupa penerimaan kelemahan seseorang karena adanya harapan positif terhadap perilaku tersebut (Rousseau dalam Febrika & Suhana, 2024). Seorang atasan dapat dipercaya oleh bawahannya ketika atasan memiliki sifat kompeten, loyal, konsisten, serta memiliki komunikasi yang baik. Menurut Robbins & Judge (2019), loyalitas, integritas, dan konsistensi atau kemampuan dapat diandalkan menjadi indikator dari kepercayaan terhadap atasan. Dengan demikian, seorang pemimpin perlu kompeten, berintegritas, dan memenuhi kriteria pemimpin yang baik agar dapat memperoleh kepercayaan dari bawahannya.

Pada konteks industri dan organisasi, kepercayaan memiliki dampak yang cukup besar terutama pada struktur, proses, dan efektivitas operasional (Munawar dkk., 2020). Kepercayaan merupakan bagian dari norma dan nilai yang dinyatakan berkaitan dengan pengambilan keputusan, penetapan tujuan, pengambilan risiko, serta manajemen kinerja. Kepercayaan pada atasan berkaitan dengan perasaan yakin dari bawahan atas kebijakan yang dibuat oleh atasannya. Para pegawai berkeinginan untuk mendengarkan instruksi atasan serta menganggap atasan mereka sebagai panutan. Oleh karena itu, kepercayaan pada atasan dapat

berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Iswandi dkk., 2018).

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan kepada atasan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Salah satu penelitian oleh Ratnawati & Amri (2013) yang dilakukan pada PNS di Kodam Iskandar Muda Banda Aceh menunjukkan bahwa OCB terkait dengan gaya kepemimpinan atasan, termasuk komunikasi dan kepercayaan.

Lin & Hsiao (2014) juga menemukan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kepercayaan kepada atasan, yang selanjutnya memengaruhi OCB di kalangan perawat di Taiwan. Adapun penelitian lain mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepercayaan kepada atasan berfungsi sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian Goodwin dkk. (2011) yang juga mengidentifikasi kepercayaan pada atasan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Rahardjo (2016) menunjukkan bahwa kepercayaan kepada atasan berdampak positif terhadap OCB di PDAM Kabupaten Demak. Penelitian terbaru di perusahaan manufaktur di Tiongkok juga menemukan hubungan signifikan antara kepercayaan kepada pemimpin dan OCB (Wang dkk., 2023).

Namun demikian, ditemukan hasil yang cukup berbeda dalam penelitian terkini yang dilakukan oleh Febrika & Suhana (2024) yang bertujuan untuk melihat

pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB, dengan kepercayaan pada atasan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 100 pegawai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sebagai responden penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kepercayaan pada atasan dengan OCB. Adanya hasil yang tidak konsisten antara hubungan kepercayaan pada atasan dengan OCB mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian mengenai kepercayaan pada atasan dan OCB di konteks instansi pemerintahan khususnya lapas masih sangat terbatas. Hal ini mengakibatkan kurangnya pemahaman mengenai bagaimana kepercayaan pada atasan dapat memengaruhi OCB pada lingkungan kerja yang tidak biasa dan seringkali penuh dengan tekanan kerja yang cukup tinggi. Penelitian yang sudah ada belum banyak yang mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai yang dapat memengaruhi kepercayaan mereka kepada atasannya. Penelitian ini penting untuk dilakukan dengan tujuan memahami serta mengetahui dinamika perilaku pegawai dalam konteks yang sangat berbeda dari instansi atau perusahaan lainnya.

Berdasarkan penggalan data awal yang dilakukan dengan metode wawancara pada salah satu pegawai Lapas Kelas 1 Semarang juga menekankan hal yang sama, bahwa perilaku *extra-role* dalam bekerja merupakan suatu hal yang dapat membangun dan memudahkan pekerjaan antar pegawai sehingga tercapai tujuan dari instansi. Selain itu, melalui penggalan data awal pun ditemukan adanya

keterbatasan pegawai yang disebabkan jumlah para pegawai jauh lebih sedikit daripada jumlah warga binaan membuat para pegawai sedikit kewalahan serta menyebabkan kelelahan bekerja. Pegawai di Lapas umumnya saling membantu pekerjaan bidang lainnya, kecuali pada tugas yang memerlukan keahlian khusus, sehingga tidak dapat dikerjakan oleh sembarang pegawai. Perilaku saling membantu antar pegawai ini sangat dibutuhkan di Lapas Kelas 1 Semarang untuk mengatasi permasalahan jumlah pegawai yang tidak sebanding serta guna menyelesaikan tugas tepat waktu dengan beban kerja yang tinggi. Selain itu, berdasarkan hasil pengambilan data awal ditemukan bahwa pendekatan kepemimpinan yang terdapat di Lapas membuat para pegawai patuh akan aturan dan instruksi dari atasan, khususnya pada jabatan yang berada di atas. Dengan demikian, kepercayaan pada atasan timbul dapat karena dua hal yaitu perasaan segan maupun perasaan percaya bahwa atasannya merupakan sosok yang kompeten,

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti menemukan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan-temuan penelitian sebelumnya. Beberapa studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan pada atasan dan *organizational citizenship behavior* (OCB), sementara studi lainnya menyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan. Perbedaan hasil ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara kepercayaan pada atasan dan OCB. Penelitian ini akan difokuskan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang, mengingat belum ditemukannya literatur atau penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan tersebut dalam konteks

lingkungan lapas. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut guna melihat bagaimana hubungan dari kepercayaan pada atasan dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang permasalahan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui bagaimana hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini harapannya mampu memberikan manfaat serta sumbangsih ilmu terhadap bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, masukan, serta evaluasi mengenai kaitan antara kepercayaan pada atasan dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber literatur tambahan bagi peneliti di masa depan yang berminat untuk mengeksplorasi mengenai kepercayaan kepada atasan, OCB, ataupun hubungan yang terkait dengan kedua variabel tersebut.

c. Bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang

Penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi pedoman bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang dalam menentukan strategi dalam pengembangan kinerja pegawai dan menjadi evaluasi terkait kepemimpinan di Lapas Kelas 1 Semarang.