



KEPEMIMPINAN ADAPTIF DALAM MENGHADAPI DINAMIKA PEMASYARAKATAN MODERN

Fahreza Yogiya Pramanda¹, Budi Priyatmono²

^{1,2} Program Studi Bimbingan Kemasyarakatan, Politeknik Pengayoman Indonesia

e-mail: fahrezayogiya10@gmail.com¹, budi.prym@gmail.com²

Accepted: 12/4/2025; Published: 14/4/2025

ABSTRAK

Perubahan sosial, hukum, dan teknologi yang cepat telah membawa tantangan baru dalam sistem pemasyarakatan modern di Indonesia. Dalam menghadapi dinamika ini, dibutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya mampu merespons perubahan, tetapi juga mampu mengarahkan organisasi menuju transformasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan adaptif menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan pemasyarakatan yang responsif, inklusif, dan efektif. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis urgensi dan strategi implementasi kepemimpinan adaptif dalam pengelolaan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), serta mengidentifikasi hambatan-hambatan utama yang dihadapi, seperti struktur birokrasi yang kaku, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya. Penekanan diberikan pada penerapan prinsip agile dan kolaboratif leadership dalam konteks pembinaan narapidana, serta pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi adaptif bagi petugas Lapas. Melalui pendekatan deskriptif-kualitatif dan studi literatur, artikel ini menyimpulkan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan adaptif sangat bergantung pada komitmen organisasi untuk membangun budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi dan kolaborasi lintas sektor.

Kata Kunci: Kepemimpinan Adaptif, Pemasyarakatan, *Agile Leadership*, Kolaboratif, Lapas, Perubahan Organisasi.

ABSTRACT

The rapid changes in social, legal, and technological aspects have introduced new challenges to the modern correctional system in Indonesia. In addressing these dynamics, leadership that not only responds to change but also directs the organization toward sustainable transformation is essential. Adaptive leadership plays a crucial role in creating a responsive, inclusive, and effective correctional environment. This article aims to analyze the urgency and implementation strategies of adaptive leadership within correctional institutions (Lapas), as well as to identify major obstacles such as rigid bureaucratic structures, resistance to change, and limited resources. Emphasis is placed on the application of agile and collaborative leadership principles in managing inmates, along with the importance of training and developing adaptive competencies for correctional staff. Using a descriptive-qualitative approach and literature review, this article concludes that the success of adaptive leadership implementation largely depends on the organization's commitment to building a work culture that embraces innovation and cross-sector collaboration.

Keywords: Adaptive Leadership, Corrections, *Agile Leadership*, Collaborative, Prisons, Organizational Change.

PENDAHULUAN

Sistem pemasyarakatan di Indonesia tengah menghadapi tantangan yang kompleks akibat perubahan signifikan dalam dinamika sosial, hukum, dan teknologi. Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah perilaku masyarakat serta memperkenalkan bentuk-bentuk kejahatan baru, seperti kejahatan siber, yang menuntut penyesuaian dalam sistem hukum dan pemasyarakatan (Soraya et al., 2014). Sebagai contoh, media sosial telah menjadi arena baru bagi aktivitas ilegal, termasuk penyebaran informasi yang melanggar hukum, yang memerlukan pendekatan hukum yang adaptif (Rizana et al., 2021). Dalam konteks hukum, era revolusi digital menuntut regulasi yang mampu mengikuti perkembangan teknologi. Kemajuan seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan blockchain menghadirkan tantangan baru dalam penegakan hukum dan perlindungan hak asasi manusia. Regulasi yang ada sering kali tertinggal dari inovasi teknologi, sehingga diperlukan kerangka hukum yang adaptif dan kolaboratif untuk mengatasi kompleksitas ini (Syaifudin, 2024).

Transformasi digital juga berdampak pada keadilan sosial, di mana hukum harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sosial yang cepat. Paradigma hukum tradisional perlu direvisi untuk memastikan bahwa prinsip keadilan tetap relevan dalam konteks digital. Hal ini mencakup perlunya pendekatan hukum yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat di era digital (Wiratraman et al., 2023). Dalam menghadapi dinamika tersebut, kepemimpinan adaptif menjadi kunci dalam mengelola perubahan dan memastikan bahwa sistem pemasyarakatan dapat berfungsi secara efektif. Pemimpin yang adaptif mampu merespons perubahan dengan fleksibilitas, inovasi, dan kolaborasi, sehingga dapat mengarahkan institusi pemasyarakatan menuju reformasi yang berkelanjutan dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Lingkungan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan kompleks, termasuk overkapasitas, penyebaran narkoba, dan masuknya barang terlarang ke dalam lapas. Situasi ini menuntut adanya kepemimpinan yang efektif untuk mengatasi permasalahan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pemberian motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, telah terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai pemasyarakatan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Bangun & Subroto, 2023). Selain itu, kepemimpinan yang adaptif sangat diperlukan dalam menghadapi dinamika pemasyarakatan modern. Pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan situasi dan kebutuhan organisasi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa lembaga pemasyarakatan dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang.

Kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja petugas pemasyarakatan. Dengan memberikan motivasi dan dukungan yang tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks pemasyarakatan modern yang diwarnai oleh kompleksitas tugas, tekanan kerja tinggi, serta ekspektasi publik terhadap reformasi dan transparansi, peran pemimpin tidak lagi sebatas pengawas, tetapi sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan adaptif menjadi sangat relevan. Kepemimpinan adaptif memungkinkan pemimpin untuk tanggap terhadap perubahan lingkungan, mampu mengelola konflik, serta mendorong kolaborasi dan inovasi dalam penyelenggaraan fungsi pembinaan narapidana. Melalui kepemimpinan yang responsif dan fleksibel, lembaga pemasyarakatan diharapkan dapat menjawab berbagai tantangan zaman dan menjalankan misinya secara optimal. Artikel ini akan mengkaji secara mendalam peran, strategi, dan implementasi kepemimpinan adaptif dalam menghadapi dinamika pemasyarakatan modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan adaptif diterapkan dalam menghadapi dinamika masyarakat modern. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara kontekstual dan mendalam, terutama terkait perilaku kepemimpinan, strategi manajerial, dan respon terhadap perubahan di lingkungan lembaga masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Kepemimpinan Adaptif di Lapas

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) di Indonesia menghadapi berbagai tantangan kompleks yang bersifat multidimensi, mulai dari masalah overkapasitas yang mencapai rata-rata 200% hingga 300% di sejumlah wilayah, maraknya penyebaran narkoba melalui modus operandi yang semakin canggih, hingga kebutuhan mendesak akan reformasi sistem pembinaan narapidana yang masih berorientasi pada pendekatan punitif ketimbang pemulihan. Dinamika permasalahan ini diperparah oleh faktor eksternal seperti perubahan regulasi, tekanan sosial, dan tuntutan global terkait hak-hak narapidana. Dalam konteks ini, kepemimpinan adaptif menjadi sebuah keharusan, di mana pemimpin Lapas tidak hanya dituntut untuk memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk secara lincah menyesuaikan strategi, kebijakan, dan pendekatan manajerial sesuai dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Misalnya, kepemimpinan adaptif dapat diwujudkan melalui inovasi program pembinaan berbasis risiko (*risk-based rehabilitation*), kolaborasi dengan pemangku kepentingan lintas sektor (seperti BNN, LSM, dan dunia usaha), serta pemanfaatan teknologi untuk pengawasan dan evaluasi. Tanpa pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif, upaya transformasi Lapas menjadi lembaga yang efektif dalam mencapai tujuan masyarakat yakni reintegrasi warga binaan secara produktif akan sulit terwujud.

Salah satu contoh nyata terdapat di Lapas Kelas IIA Pamekasan, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala Lapas telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan perhatian individual, membantu pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Zaini & Subroto, 2023). Studi lain di Lapas Kelas IIA Kediri menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, yang merupakan bagian dari kepemimpinan adaptif, efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (Saputra & Subroto, 2023). Kepemimpinan adaptif juga penting dalam mengatasi masalah overkapasitas di Lapas. Sebagai contoh, Lapas di Nusakambangan menghadapi kelebihan kapasitas sebesar 17%, dengan rasio petugas terhadap narapidana yang tidak ideal (Eliyana, 2023). Situasi ini memerlukan pemimpin yang mampu menyesuaikan strategi pengelolaan dan pembinaan narapidana secara fleksibel dan inovatif. Dalam menghadapi dinamika masyarakat modern, kepemimpinan adaptif menjadi kunci untuk menciptakan perubahan positif dan meningkatkan efektivitas organisasi. Pemimpin yang adaptif dapat mengidentifikasi kebutuhan perubahan, mengembangkan strategi yang sesuai, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Strategi Implementasi Kepemimpinan Adaptif

Untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam sistem masyarakat seperti dinamika populasi narapidana, tuntutan reformasi berbasis HAM, dan kompleksitas kejahatan transnasional petugas dan pejabat Lapas perlu mengembangkan kompetensi adaptif sebagai inti dari kapasitas kepemimpinan mereka. Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tetapi juga meliputi kecerdasan

emosional, keterampilan analitis dalam pengambilan keputusan di bawah tekanan, serta kemampuan kolaboratif untuk memimpin tim multidisplin dalam lingkungan yang tidak pasti. Implementasinya memerlukan pendekatan sistematis, dimulai dari revitalisasi program pelatihan yang berfokus pada *adaptive leadership training* (misalnya melalui simulasi kasus krisis, *scenario-based learning*, atau pelatihan *resilience*). Selain itu, pengembangan kompetensi harus diintegrasikan dengan pembaruan kebijakan internal, seperti sistem *reward and punishment* yang mendorong inovasi, serta pembentukan *task force* lintas fungsi untuk merespons isu-isu emergen (contoh: pencegahan radikalisme di Lapas). Penting pula untuk membangun jejaring kemitraan dengan akademisi, praktisi hukum, dan organisasi internasional (seperti UNODC) untuk memperkaya perspektif dan sumber daya. Dengan strategi ini, kepemimpinan adaptif tidak hanya menjadi konsep teoretis, tetapi tertanam dalam budaya organisasi Lapas sebagai respons proaktif terhadap dinamika masyarakat modern.

Salah satu inisiatif yang telah dilakukan adalah pelatihan teknis di Batam, yang mengajak peserta untuk terjun langsung dalam berbagai aspek operasional Lapas, termasuk pengawasan keamanan, manajemen narapidana, serta pelaksanaan program rehabilitasi dan reintegrasi sosial. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi petugas dalam menghadapi tantangan di lapangan dan mendorong penerapan kepemimpinan adaptif dalam praktik sehari-hari. Selain itu, pengembangan kompetensi juga dilakukan melalui pelatihan berbasis teknologi, seperti pembelajaran jarak jauh yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas petugas dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang kompleks di lingkungan masyarakat. Penguatan nilai-nilai dasar seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan juga menjadi fokus dalam pengembangan kompetensi petugas. Melalui internalisasi nilai-nilai tersebut, diharapkan petugas dapat menjalankan tugasnya dengan lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan organisasi.

Dalam konteks sistem masyarakat yang dinamis, kepemimpinan adaptif tidak hanya menjadi tanggung jawab individu pemimpin, tetapi harus berkembang sebagai budaya organisasi kolektif yang dibangun melalui sistem nilai, struktur, dan proses yang mendorong pembelajaran berkelanjutan serta inovasi responsif. Esensi kepemimpinan adaptif di Lapas memerlukan transformasi paradigma dari pendekatan hierarkis-kaku menuju model kolaboratif yang memberdayakan seluruh stakeholder mulai dari petugas, narapidana, hingga masyarakat dalam merespons perubahan. Strategi implementasinya harus bersifat multilevel, mencakup: (1) penguatan kapasitas individu melalui pelatihan berbasis kompetensi (seperti *emotional intelligence training*, *crisis leadership workshop*, dan *ethical decision-making simulation*); (2) restrukturisasi sistem organisasi dengan mengadopsi agile management principles (misalnya pembentukan tim lintas fungsi untuk penanganan kasus kompleks); dan (3) pembangunan ekosistem pendukung seperti *knowledge-sharing platform* antar Lapas dan kemitraan dengan perguruan tinggi untuk *action research*. Contoh nyata dapat dilihat pada penerapan *adaptive governance* di Lapas Kelas I Jakarta yang mengintegrasikan *assessment* berbasis risiko dalam program pembinaan. Dengan pendekatan holistik ini, pelatihan dan pengembangan kompetensi bukan sekadar intervensi sesaat, melainkan pemicu perubahan sistemik yang menjadikan adaptabilitas sebagai *core value* organisasi.

Dalam menghadapi dinamika masyarakat modern, penerapan prinsip-prinsip agile leadership dan kolaboratif leadership menjadi strategi penting dalam implementasi kepemimpinan adaptif di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). *Agile leadership* menekankan pada fleksibilitas, responsivitas terhadap perubahan, dan pemberdayaan tim untuk mengambil keputusan secara cepat dan efektif. Sementara itu, kolaboratif leadership fokus pada kerja sama lintas fungsi dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Penerapan agile leadership di Lapas dapat dilakukan melalui pengembangan tim kerja yang otonom dan adaptif, yang mampu merespons perubahan situasi

dengan cepat. Hal ini mencakup pelatihan petugas untuk meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, serta mendorong budaya kerja yang mendukung inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Menurut sumber dari Karier.mu, *agile leadership* melibatkan komunikasi yang efektif, komitmen terhadap tujuan bersama, dan kolaborasi antar anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal.

Di sisi lain, kolaboratif *leadership* di Lapas dapat diwujudkan melalui pembentukan forum-forum diskusi yang melibatkan petugas, narapidana, dan pihak eksternal seperti LSM atau komunitas masyarakat. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap pihak merasa memiliki peran dalam proses rehabilitasi dan reintegrasi narapidana (Maryani, 2025). Penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Administrasi Negara dan Etika (JANE) menunjukkan bahwa kolaborasi dalam pelaksanaan program pembinaan kepribadian di Lapas dapat meningkatkan efektivitas program dan memperkuat komitmen pegawai meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya (Sulastris et al., 2022).

Implementasi kedua prinsip kepemimpinan ini juga memerlukan dukungan dari sistem manajemen yang transparan dan akuntabel. Sebagai contoh, Lapas Kelas I Malang menghadapi tantangan overkapasitas yang signifikan, dengan jumlah narapidana yang jauh melebihi kapasitas hunian. Dalam situasi seperti ini, manajemen publik yang kompeten dan efisien sangat diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut secara langsung. Hal ini mencakup perencanaan strategis, pengorganisasian yang efektif, pengarahan yang inspiratif, pengendalian yang ketat, dan evaluasi yang berkelanjutan (Layola & Wibowo, 2023). Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip *agile* dan kolaboratif *leadership*, Lapas dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan narapidana, menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, dan memperkuat kolaborasi antara petugas, narapidana, dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan pemasyarakatan modern yang tidak hanya fokus pada aspek keamanan, tetapi juga pada rehabilitasi dan reintegrasi sosial narapidana.

Hambatan dalam Menerapkan Kepemimpinan Adaptif

Dalam konteks pemasyarakatan modern, penerapan kepemimpinan adaptif menghadapi berbagai hambatan yang kompleks. Tiga tantangan utama yang sering muncul adalah struktur birokrasi yang kaku, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya. Ketiganya saling terkait dan dapat menghambat efektivitas transformasi organisasi di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). Pertama, struktur birokrasi yang kaku menjadi penghalang utama dalam penerapan kepemimpinan adaptif. Hierarki yang berlapis-lapis dan prosedur administratif yang berbelit-belit sering kali memperlambat proses pengambilan keputusan dan menghambat inovasi. Dalam lingkungan Lapas, di mana respons cepat terhadap situasi yang dinamis sangat diperlukan, birokrasi yang tidak fleksibel dapat menghambat efektivitas kepemimpinan. Menurut sumber dari Seputar Birokrasi, struktur birokrasi yang tidak mampu mengikuti dinamika dan tuntutan zaman mengakibatkan pelayanan publik yang tidak efektif dan menghambat inovasi.

Kedua, resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan signifikan dalam implementasi kepemimpinan adaptif. Petugas dan pejabat Lapas mungkin merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada dan enggan untuk mengadopsi pendekatan baru. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat perubahan atau ketakutan akan ketidakpastian. Studi dalam Jurnal P4I menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan untuk melatih staf agar mampu beradaptasi merupakan tantangan dalam penerapan kepemimpinan adaptif (Sartini, 2024). Ketiga, keterbatasan sumber daya menjadi hambatan nyata dalam mengembangkan kepemimpinan adaptif di Lapas. Kekurangan anggaran, minimnya fasilitas, dan kurangnya pelatihan bagi petugas dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kapasitas adaptif organisasi. Menurut penelitian dari MES Bogor, keterbatasan sumber daya seperti waktu, dana, dan tenaga kerja

sering kali menjadi kendala dalam pengembangan kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel. Mengatasi hambatan-hambatan tersebut memerlukan pendekatan strategis dan kolaboratif. Reformasi birokrasi yang menekankan pada penyederhanaan struktur dan prosedur dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan kompetensi adaptif bagi petugas dan pejabat Lapas dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan adaptif yang efektif di Lapas memerlukan komitmen dan upaya bersama untuk mengatasi hambatan struktural, kultural, dan sumber daya.

KESIMPULAN

Sebagai penutup, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adaptif merupakan elemen krusial dalam merespons dinamika masyarakat modern yang terus berkembang akibat perubahan sosial, hukum, dan teknologi. Melalui pendekatan agile dan kolaboratif *leadership*, pemimpin di Lembaga Masyarakat dituntut untuk lebih tanggap, fleksibel, dan mampu menciptakan sinergi antar pemangku kepentingan dalam pengelolaan narapidana. Namun demikian, penerapan kepemimpinan adaptif tidak terlepas dari tantangan struktural seperti birokrasi yang kaku, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi implementasi yang komprehensif, termasuk pelatihan kompetensi adaptif, reformasi sistem birokrasi, serta penguatan kolaborasi lintas sektor. Hanya dengan kepemimpinan yang mampu bertransformasi secara progresif, sistem masyarakat dapat berkembang menuju tatanan yang lebih manusiawi, efektif, dan berorientasi pada rehabilitasi serta reintegrasi sosial narapidana.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, H. A., & Subroto, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Optimalisasi dan Stabilitas Kinerja Pegawai Masyarakat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2178–2182.
- Eliyana, A. (Universitas A. (2023). *Tiga Sikap Petugas Lapas yang Menjembatani Kesuksesan Kepemimpinan Transformasional*. Unair.Ac.Id.
- Layola, I., & Wibowo, P. (2023). *Tipe Organisasi dan Manajemen (Ignatius Layola, dkk.) Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*. 2(7), 72–77.
- Maryani, D. (2025). *Pentingnya Pengelolaan Lembaga Masyarakat Oleh Pihak Ketiga : Studi Perbandingan Negara Jerman Importance Third Party Management Of Penitentiary Institutions : A Comparative Study Of Germany*. 1(2), 115–122.
- Rizana, R., Utama, A. S., & Svinarky, I. (2021). Pengaruh Media Sosial Terhadap Dinamika Masyarakat Dan Lahirnya Bentuk-Bentuk Perbuatan Hukum Baru Di Media Sosial. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 9(2), 87–98.
- Saputra, H. K. R., & Subroto, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Kediri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 5683–5686.
- Sartini. (2024). *Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Pendidikan Di Era Generasi Milenial Sartini, Andriani Chondro, Harun Joko Prayitno, Indri Chairunissa*. 4(2), 98–110.
- Soraya, B. A., Permatasari, D. A., & Yukamujrisa, N. (2014). Peran Hukum Dalam Menghadapi Perubahan Sosial dan Kejahatan Dunia Maya. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 11, 1–21.
- Sulastri, S., Myrna, R., & Isnawaty, N. W. (2022). Kolaborasi dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Kepribadian bagi Warga Binaan Masyarakat di Kabupaten Sumedang

- (Studi Narapidana dengan Masa Tahanan Lebih dari 1 Tahun). *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 188.
- Syaifudin, P. N. A. (2024). Hukum Dan Teknologi: Dinamika Regulasi Di Era Revolusi Digital. *Kultura Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol. 2(No. 9), 376–381.
- Wiratraman, H. P., Budi, A. S., Sosio, J., Bulaksumur, Y., Malang, K., & Depok, K. (2023). *Meninjau Kembali Hukum dan Keadilan Sosial Dalam Transformasi Digital*. 52(November), 280–291.
- Zaini, M. J., & Subroto, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2306–2312.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)