

IMPLEMENTASI KINERJA PEGAWAI DALAM PEMBINAAN NARAPIDANA DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB SUNGAI PENUH

**ARIF RUSMAN, NAFRITMAN, MEGAWATI
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

arifrusman@gmail.com

nafritman@gmail.com

megawati@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Implementation of Employee Performance in the Development of Prisoners at Class IIB State Detention Center sungaipenuh. The informants in this study were the managers of the Sungai penuh Class IIB State Detention Center and 6 inmates. The method used in this study is a qualitative method using an interview guide. Namely using in-depth interviews with research informants. In this study, the results obtained were that the Implementation of Employee Performance in the Development of Prisoners at the Sungai penuh Class IIB State Detention Center had been running but there were still factors that influenced the development of prisoners such as budgetary issues, human resources, and convict behavior, this was in accordance with the theoretical indicators used Quality of work, Timeliness, Initiative, Ability and Communication.

Keywords: Implementation, Performance, and Coaching

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kinerja pegawai dalam pembinaan narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Informan dalam penelitian ini adalah pengelola Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh dan narapidana yang berjumlah 6 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif menggunakan panduan wawancara, yaitu menggunakan wawancara mendalam kepada informan penelitian. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Implementasi Kinerja Pegawai dalam Pembinaan Narapidana di RumahTahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh sudah berjalan namun masih terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pembinaan narapidana seperti masalah anggaran sumberdaya manusia dan perilaku narapidana, hal ini sesuai dengan indikator teori yang digunakan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Kata kunci : Implementasi, Kinerja, danPembinaan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembinaan Narapidana adalah upaya untuk menyadarkan narapidana agar menyesali perbuatannya dan mengembalikannya menjadi warga masyarakat yang baik, taat kepada hukum, menjunjung tinggi nilai-nilai moral, sosial, dan keagamaan, sehingga tercapai kehidupan masyarakat yang aman, tertib, dan damai. Sistem pemasyarakatan disamping bertujuan untuk mengembalikan warga binaan pemasyarakatan sebagai warga yang baik juga bertujuan untuk tidak mengulangi tindak pidana, serta merupakan penerapan dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Asas-asas yang dianut dalam sistem pemasyarakatan menempatkan tahanan, narapidana dipandang sebagai pribadi dan warga negara lainnya serta dihadapi bukan dengan latar belakang pembalasan, tetapi dengan program pembinaan.

Pembinaan warga binaan atau narapidana dilakukan secara langsung semenjak warga binaan masuk dalam Lembaga Pemasyarakatan. Sistem pemasyarakatan adalah suatu metode pembinaan warga binaan sebagai makhluk Tuhan, perseorangan dan sebagai masyarakat. Dengan demikian maka dalam pelaksanaan sistem pemasyarakatan diberikan program pembinaan yang merupakan daya upaya menuju perbaikan terhadap narapidana dalam mental sosial dengan tujuan pemeliharaan kembali pemurnian kesatuan hubungan hukum, baik yang terjadi pada individu penyelenggaraan hukum itu sendiri, maupun yang terjalin antara pelanggaran hukum dengan masyarakat.

Selain peranannya sebagai penegak hukum, Rumah Tahanan Negara memiliki peranan strategis dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mandiri, bertanggung jawab, berkualitas dan bermartabat. Sejalan dengan peran Lembaga Pemasyarakatan tersebut, maka tepatlah apabila Petugas Pemasyarakatan yang melaksanakan tugas pembinaan dan pengamanan Warga Binaan Pemasyarakatan dalam undang-undang ini ditetapkan sebagai Pejabat Fungsional Penegak Hukum.

Selama menjalani proses pemasyarakatan narapidana diberikan pembinaan kepribadian dan kemandirian yang intinya adalah mengembalikan narapidana ke tengah masyarakat yang baik, percaya diri, mandiri, aktif dan produktif. Dengan demikian kegiatan pembinaan tersebut harus memperhatikan berbagai aspek penghidupan narapidana agar memiliki kemandirian dan kepercayaan diri yang kuat. Seiring dengan kompleksnya kehidupan masyarakat yang akan dihadapi narapidana pada saat kembali ke masyarakat, peningkatan peran Rumah Tahanan Negara sebagai wahana pembinaan. Sasaran yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh.

Rutan Kelas IIB Sungai Penuh merupakan bagian dari Departemen Kehakiman dan HAM yang sangat menerapkan disiplin tinggi dalam bekerja. Sebagai Rumah Tahanan seharusnya hanya menerima tahanan saja, tetapi karena di Sungai Penuh belum ada Lembaga Pemasyarakatan maka Rumah Tahanan Negara kelas IIB Sungai Penuh juga menerima tahanan dan narapidana. Hasil observasi awal menunjukkan masih kurangnya perhatian pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh kepada Narapidana,

menyangkut pembinaan seperti perlakuan pegawai terhadap Narapidana yang masih kasar dan bertindak semaunya.

Kemudian masih ada beberapa oknum pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh yang bekerja tidak sesuai prosedur dan peraturan yang ditetapkan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Berbagai fenomena permasalahan yang terjadi di lapangan dapat dijadikan dasar awal peneliti untuk menganalisis secara lebih mendalam akan kinerja pegawai dalam pembinaan narapidana. Proses pembinaan yang pada dasarnya bertujuan untuk membina, membimbing, serta mendidik para warga binaan dan diharapkan mampu merubah pola pikir hingga perilaku narapidana saat menjalani proses pembinaan hingga pada saat mereka dibebaskan. Dalam hal ini peran petugas lembaga pemasyarakatan sangat dibutuhkan keaktifannya, sebab merekalah yang setiap hari berinteraksi langsung dengan para tahanan yang mengatur dengan baik jadwal kegiatan yang produktif untuk warga binaan.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kinerja pegawai atas pelaksanaan program pembinaan narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh

1.3 Tinjauan Pustaka

Kinerja

Mahsun (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat perolehan pelaksanaan suatu kegiatan/program atas sebuah strategi dalam memperhatikan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Wibowo (2007). Kinerja adalah tahap pendapatan atau hasil yang bisa dicapai oleh pegawai atau suatu organisasi bersumber pada indikator-indikator kinerja yang sudah ditargetkan.

Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2018) menjelaskan sebenarnya kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktifitas, program, kebijaksanaan dalam menjalankan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan rencana suatu organisasi.

Pembinaan Narapidana

Menurut Harsono dalam Ramadhani (2003) Pembinaan ialah usaha tindakan dan aktivitas yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan narapidana sendiri harus menggunakan prinsip-prinsip

pembinaan narapidana yaitu diri sendiri, keluarga, masyarakat dan petugas pemerintah,

Mahsyar& Usman (2016) Pembinaan warga binaan atau narapidana dilakukan secara langsung semenjak warga binaan masuk dalam Lembaga Pemasyarakatan.

Pengukuran Kinerja

Menurut Robertson dalam Mahsun (2018:25). Pengukuran kinerja (performance measurement) adalah suatu metode penilaian kemajuan pekerjaan terhadap target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan.

Menurut Whittaker dalam Mahsun (2018:25) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), penilaian kinerja karyawan merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan atasan perusahaan sudah terancang berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Hasibuan mengemukakan (2012:87), penilaian kinerja ialah membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Menurut Handoko (2003), penilaian kinerja adalah metode penilaian partisipasi-partisipasi dari perseorangan dan organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2003:14) pendekatan kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dengan data kualitatif kita dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologi, menilai sebab-akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh Jl. Jend Soedirman No. 16 Sungai Penuh

2.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer penelitian diambil dari informan pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh yang diperoleh melalui hasil wawancara dan observasi. Data Sekunder diperoleh dari monografi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Data yang digunakan untuk melihat bagaimana aspek yuridis Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*)

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan PLT KARUTAN, Pengelola Bimbingan Kepribadian, serta salah seorang narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh, dapat disimpulkan bahwa pegawai Rutan selalu memberikan pelayanan dan pembinaan yang baik sesuai dengan kualitas yang dimiliki pegawai Rutan dan selama narapidana berada di dalam Rutan narapidana mendapatkan pembinaan kepribadian maupun kemandirian dilaksanakan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Salah satunya dalam program pembinaan kemandirian yaitu, membuat kerajinan tangan dan pembinaan pertukangan yang sudah banyak dipasarkan melalui hasil karya narapidana, pembinaan ini guna meningkatkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki narapidana.

2. Ketepatan Waktu

Berdasarkan wawancara penulis dengan Purnawanto, SH selaku Pengelola Bimbingan Kepribadian Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh menunjukkan bahwa ketepatan waktu yang dimiliki para pegawai Rutan dalam program pembinaan narapidana sesuai dengan waktu dan ketentuan yang sudah ada di Rutan dan memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan narapidana mendapatkan pembinaan kepribadian yaitu kesadaran beragama guna meningkatkan keimanan dan ketaqwaan narapidana selama menjalani masa pidananya.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Purnawanto, SH selaku Pengelola Bimbingan Kepribadian Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh dan salah satu narapidana, dapat disimpulkan bahwa Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh, peran inisiatif menjadi sangat penting dikarenakan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi dalam hal ini Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Pegawai yang memiliki inisiatif akan melahirkan kreatifitas dan inovasi dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam program pembinaan narapidana. Contohnya meskipun dalam dokumen anggaran dan kegiatan tidak terdapat anggaran/kegiatan dalam pengadaan lapangan olahraga. Namun, karena inisiatif pegawai, maka dengan memanfaatkan sumber daya pegawai dan narapidana sehingga mereka secara bersama-sama dapat membuat lapangan olahraga dengan bahan seadanya sehingga membantu pegawai dan narapidana untuk berolahraga. Kreatifitas yang lahir dari inisiatif seperti ini dapat membantu dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana untuk semakin aktif dan sehat.

4. Kemampuan (*Capability*)

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan PLT KARUTAN, Pengelola Bimbingan Kepribadian dan salah seorang narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan yang dimiliki pegawai Lapas dalam membina narapidana juga melalui program pembinaan kepribadian salah satunya pembinaan Paket A B C. Pembinaan ini

guna meningkatkan wawasan narapidana agar narapidana juga mendapatkan kesempatan kembali untuk mengikuti pendidikan selamanya menjalani masa pidananya, pembinaan ini juga Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Nasional Kota sungai penuh dibawah UPTD SKB (Sanggar Kegiatan Belajar Mengajar).

5. Komunikasi (*Comunication*)

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan maka diperoleh makna bahwa pegawai Rutan selalu menciptakan komunikasi yang baik pendekatan secara kekeluargaan selama narapidana menjalani masa pidananya. Mengenai kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh terdapat juga beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana. Komunikasi pegawai memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja program pembinaan narapidana pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. misalnya pegawai dituntut untuk menjalin komunikasi yang baik dengan penegak hukum (Kepolisian, Badan Narkotika Nasional, Balai Latihan Kerja, dll) dalam mendukung pelaksanaan program pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Rutan.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan PLT KARUTAN dan Pengelola Bimbingan Kepribadian di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sungai Penuh, meskipun kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Namun masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Rutan. Faktor internal yang meliputi, data administrasi narapidana masih ada narapidana yang tidak mempunyai identitas diri yang lengkap sehingga membuat pegawai Rutan kesulitan, anggaran narapidana yang juga masih berpengaruh ketika ada narapidana yang sakit keras membutuhkan biaya yang besar akan tetapi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh selalu mengusahakan masalah-masalah narapidana dalam perawatan kesehatan, sumber daya manusia, ketersediaan jumlah pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh telah mencukupi sebagaimana diketahui pada tabel jumlah pegawai Rutan dalam menjalankan program pembinaan narapidana pegawai Rutan menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor yang lain ialah perilaku narapidana ini juga yang dapat berpengaruh dalam program pembinaan dengan mendapatkan hak-haknya. Sedangkan faktor eksternal seperti regulasi narapidana, terdapat narapidana kasus tipikor yang haknya untuk mendapatkan remisi masih bertentangan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Implementasi Kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh dalam melakukan Pembinaan narapidana sudah maksimal, semua difungsikan masing-masing sesuai dengan bidang dan program pembinaannya.
2. Berdasarkan wawancara peneliti terhadap partisipan, meskipun kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Namun masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Rutan. Faktor internal yang meliputi, data administrasi narapidana masih ada narapidana yang tidak mempunyai identitas diri yang lengkap sehingga membuat pegawai Rutan kesulitan, anggaran narapidana yang juga masih berpengaruh ketika ada narapidana yang sakit keras membutuhkan biaya yang besar akan tetapi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh selalu mengusahakan masalah-masalah narapidana dalam perawatan kesehatan, sumber daya manusia, ketersediaan jumlah pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh telah mencukupi sebagaimana diketahui pada tabel jumlah pegawai Rutan dalam menjalankan program pembinaan narapidana pegawai Rutan menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor yang lain ialah perilaku narapidana ini juga yang dapat berpengaruh dalam program pembinaan dengan mendapatkan hak-haknya. Sedangkan faktor eksternal seperti regulasi narapidana, terdapat narapidana kasus tipikor yang haknya untuk mendapatkan remisi masih bertentangan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal JS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini,

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2018). Manajemen Pengambilan Keputusan; teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Handoko, H. (2003). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Penerbit Yogyakarta-BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP and Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran kinerja sektor publik. BPFE.

- Pasolong, H. (2010). Teori Administrasi Publik. Alfabeta.
- Pemerintah Pusat. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prabu Mangkunegara, A. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Sedarmayanti.(2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.
- Wibowo, SE and Phil, M. (2007).Manajemen kinerja.PT Rajagrafindo Persada.
- Menteri Hukum dan Ham.(2018). Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). Metodologi Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia.(1995). Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan.
- Alim, M. (2013). Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja \ Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja). Universitas Hasanuddin.
- Nursila.(2017). Kinerja Petugas Rumah Tahanan Dalam Meningkatkan PengalamanIbadah Lhoknga, Warga Binaan pada Cabang Rutan.Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh.
- Ramadhani, Mutfi and Mahsyar, Abdul and Usman, J. (2016).Ramadhani, Mahsyar& Usman, (2016).Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana Wanita di Lembaga Permasyarakatan Wanita Klas IIA Sungguminasa. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 2, 337–350.