

**KINERJA PEGAWAI DALAM PEMBINAAN NARAPIDANA
PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB
SUNGAI PENUH**

**PINDO WAFI HUDAYA, HERLINDA, MASNON
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

herlinda@gmail.com

masnon@gmail.com

pindohudaya@gmail.com

ABSTRACT

Employee Performance in Guiding Convicts in Class IIB State Detention Center Sungai. This study took place at the State Detention Center ClassII B Sungai Penuh with the formulation of the research problem how is the performance of employees in coaching prisoners at the State Detention Center Class IIB Sungai Penuh. The purpose of the study was to determine the performance of employees in coaching prisoners at the State Detention Center Class IIB Sungai Penuh. This study used a qualitative approach where data were obtained through field-free interviews with twelve informants. From the results of the study, it is known that the Guidance of Correctional Inmates at the Class IIB State Detention Center Sungai runs according to the procedure. Rutan employees always carry out their main duties and functions in accordance with SOP (Standard Operating Procedures) so that the quantity of employee work in the coaching program can run well. punctuality in carrying out the duties of the coaching program is always carried out continuously for the inmates of the correctional facility. It is hoped that the inmates will have the nature of awareness, both social awareness in the community and religious awareness. The development of independence has a program of activities, namely Job Development (BIMKER) for the inmates who are equipped with skills. Employees create good communication with correctional inmates and always make a family approach.

Keywords : Employee Performance, Convict Guidance

ABSTRAK

Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh dengan rumusan masalah penelitian bagaimakah Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Tujuan Penelitian untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana data diperoleh melalui wawancara bebas lapangan kepada 12 orang informan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh berjalan sesuai dengan prosedur. Pegawai Rutan selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kuantitas pekerjaan pegawai dalam program pembinaan dapat berjalan dengan baik. ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas program pembinaan selalu dilakukan berkesenambungan terhadap warga binaan pemasyarakatan. Pembinaan diharapkan warga binaan mempunyai sifat kesadaran baik kesadaran sosial bermasyarakat maupun kesadaran beragama. Pembinaan kemandirian memiliki program kegiatan yaitu pembinaan Kerja (BIMKER) warga binaan pemasyarakatan dibekali keterampilan. Pegawai menciptakan komunikasi yang baik dengan warga binaan pemasyarakatan dan selalu membuat pendekatan secara kekeluargaan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pembinaan Narapidana

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sungai Penuh merupakan hal yang penting dalam program pembinaan narapidana. 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.

Berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, pasal 1 ayat 1 disebutkan “Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan sistem kelembagaan dengan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pembinaan dalam tata peradilan pidana”.

Adapun pembinaan Narapidana pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sungai Penuh tentang pengembangan akhlak dan pembuatan kerajinan yang dilaksanakan oleh para narapidana yang berminat untuk meningkatkan keterampilannya, untuk mencapai tujuan tersebut seperti halnya yang diterapkan di Rumah Tahanan Kelas II B Sungai Penuh pembinaan kepribadian diarahkan pada pembinaan mental dan watak narapidana agar menjadi manusia seutuhnya, bertaqwa, dan bertanggungjawab pada diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di lapangan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai yang belum optimal dapat dilihat dari ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti perlengkapan administrasi yang belum lengkap, pegawai kurang tanggung jawab dengan hasil kerja yang dilakukan;
2. Belum tercapai target hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya;
3. Ketepatan waktu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih kurang, dimana dalam melayani masyarakat waktu berkunjung melihat warga binaan di Rumah Tahanan Negara masih banyaknya antri dalam pemeriksaan barang yang dibawa;
4. Kurangnya sumber daya manusia sebagai peran pendamping warga binaan di Rumah Tahanan Negara;
5. Hasil kerja pegawai belum optimal, dimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, kurangnya komitmen kerja, masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi kesalahan dan keterlambatan proses pekerjaan.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Bagaimanakah Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh ?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh.

1.3 Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Marwansyah (2010:3), Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam fungsi organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4). Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam organisasi, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Kinerja pegawai

Menurut Wibowo (2011: 25) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2007: 52).

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah penilaian tingkat kerja yang dilakukan dengan jelas. Timpe (2000:71).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2004:164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: (1) Faktor individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. (3) Struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan dan imbalan atau kompensasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sungai Penuh dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai yang dapat diukur adalah 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja dan 3) Ketangguhan kerja.

Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja.

Pengukuran pekerjaan menurut Gibson et. al. (1995:89) dapat dilakukan berdasarkan waktu : (a) Jangka Pendek, meliputi Produksi, Kualitas/mutu, Efisiensi dan fleksibilitas. (b) Waktu jangka menengah, meliputi Persaingan, Pengembangan. (c) Jangka panjang adalah merupakan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dalam Robbins (2006:260), Indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada 6 diantaranya :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihadirkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Pengertian Narapidana

Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, narapidana adalah “Terpidana yang menjalani pidana hilang kemerdekaan di Lembaga Pemasyarakatan”. Sementara mengenai terpidana itu sendiri tercantum dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, “terpidana adalah seseorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap”.

Pembinaan Narapidana

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. Harsono dalam Ramadhani, Mahsyar & Usman (2016:340). Jumlah warga binaan Pemasyarakatan Rutan Kelas IIB Sungai Penuh 199 orang yang terdiri dari tahanan berjumlah 43 orang sedangkan narapidana berjumlah 156 orang. Adapun pembinaan terhadap narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh diantaranya: (1) Akhlak (2) Pelatihan Pengelasan/Bengkel (3) Pelatihan Pangkas Rambut (4) Pelatihan Pertanian (5) Pelatihan Perikanan (6) Pelatihan Kerajinan Tangan (7) Pelatihan Pembuatan Sofa.

Tujuan Pembinaan

Aktivitas dari pembinaan narapidana harus berdasarkan aturan yang berlaku yakni

SK Menteri Kehakiman No. M.02.PK.04.10 Tahun 1990 tentang pembinaan narapidana/tahanan yang di dalamnya terdapat 2 (dua) pola pembinaan, yaitu pembinaan kepribadian dan pembinaan kemandirian.

Metode Pembinaan

Metode pembinaan merupakan cara dalam penyampaian materi pembinaan, agar secara efektif dan efisien dapat diterima oleh narapidana dan dapat memberikan perubahan dalam warga binaan, baik itu perubahan dalam pola pikir, tingkah laku maupun dalam tindakan, penyampaian materi tidak saja berdasar pada kesiapan si pemberi materi saja, tetapi juga harus diperhatikan kesiapan dari warga binaan sendiri dalam menerimanya. Menurut Harsono (1995: 20) beberapa hal dari metode pembinaan, dapat diuraikan sebagai berikut: (a) Metode pembinaan berdasarkan situasi (b) Pembinaan perorangan (c) Pembinaan secara kelompok (d) Auto sugesti

Tahap-tahap Pembinaan Narapidana

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan menyatakan bahwa program pembinaan dan pembimbingan meliputi kegiatan pembinaan dan pembimbingan kepribadian serta kemandirian yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan : (a) Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa (b) Kesadaran berbangsa dan bernegara (c) Intelektual (d) Sikap dan perilaku (e) Kesehatan jasmani dan rohani (f) Kesadaran hukum (g) Reintegrasi sehat dengan masyarakat (h) Keterampilan kerja (i) Latihan kerja dan produksi.

Menurut Djiman Samosir(1995: 245-246) sebagai suatu program, maka pembinaan yang dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Pembinaan dilaksanakan melalui 3 (tiga) tahapan sebagai suatu kesatuan proses yang bersifat terpadu, yaitu: (1) Pembinaan tahap awal (2) Pembinaan tahap lanjutan (3) Pembinaan tahap akhir.

Pada tahap akhir tidak dilaksanakan oleh Lembaga Pemasyarakatan tetapi di luar Lembaga Pemasyarakatan yaitu Balai Pemasyarakatan (BAPAS).

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2003:14) pendekatan kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Jenis penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sebagai landasan teori dalam memahami pendekatan metode kualitatif berdasarkan pendapat Bogdan dalam Moleong (2007:3) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang dapat diamati. pendekatan kualitatif adalah pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.

2.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berlokasi di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh bersedia memberikan data kepada peneliti. Alasan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh bersedia memberikan data kepada peneliti ini di pilih karena peneliti merasa adanya kecocokan dengan fenomena yang terjadi di lokasi tersebut dengan teori pendukung dalam tinjauan pustaka.

2.1.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif yang berbentuk informasi seperti gambaran umum dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari informan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara langsung dengan pihak informan yang dituju. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder diperoleh dari profil Rutan, struktur organisasi dan uraian deskripsi pekerjaan perjabatan yang sifatnya melengkapi data primer sehingga dapat diperoleh data akurat yang dapat dipertanggungjawabkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan tanggapan hasil wawancara pegawai mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan terjalinnya kerjasama yang baik. Pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh berjalan sesuai dengan prosedur. program pembinaan warga binaan pemasyarakatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh.

2. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Berdasarkan wawancara disimpulkan bahwa kuantitas pekerjaan pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh dalam melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan sudah maksimal, semua difungsikan masing-masing sesuai dengan bidang dan program pembinaannya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain serta dapat melaksanakan tugas dengan cepat, tepat sesuai dengan aturan dan standar yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas program pembinaan selalu dilakukan berkesinambungan terhadap warga binaan pemasyarakatan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh program sudah terjadwal ada pegawai yang piket mengendalikan bekerja sama dengan pegawai yang lain.

4. Efektifitas

Efektifitas yaitu tingkat seseorang pegawai dapat melaksanakan tugas/menghasilkan tugas yang tepat guna (tepat pada tujuan/sasaran/visi/misi organisasi) dan berhasil guna (hasil kerja yang dapat dimanfaatkan/bermanfaat bagi organisasi/masyarakat). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh, pembinaan yang diberikan pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur - prosedur yang telah ditetapkan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawasan guna menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka disimpulkan bahwa pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh dalam pembinaan kemandirian memiliki program kegiatan yaitu pembinaan Kerja (BIMKER) warga binaan pemasyarakatan dibekali keterampilan untuk mendukung usaha - usaha mandiri, misalnya kerajinan tangan, industri, dan pertanian.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja suatu keadaan dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya sehingga akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Berdasarkan hasil wawancara maka disimpulkan bahwa pembinaan kerohanian yang telah diterapkan di Rutan Sungai Penuh sangat berguna bagi warga binaan pemasyarakatan dan pembinaan kerohanian ini sangat penting dilakukan dengan harapan para warga binaan pemasyarakatan sadar diri atas perbuatannya sehingga mereka tidak mengulangi lagi tindakan yang salah. Pegawai menciptakan komunikasi yang baik dengan warga binaan pemasyarakatan dan selalu membuat pendekatan secara kekeluargaan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh berjalan sesuai dengan prosedur. Program pembinaan warga binaan pemasyarakatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh. Pembinaan yang pada dasarnya tidak terlepas dari pedoman pembinaan Warga binaan pemasyarakatan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
2. Pembinaan warga binaan pemasyarakatan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh juga mengacu kepada Undang-undang pemasyarakatan No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, pegawai Rutan selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kuantitas pekerjaan pegawai dalam program pembinaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh maupun warga binaan pemasyarakatan.
3. Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas program pembinaan selalu dilakukan berkesinambungan terhadap warga binaan pemasyarakatan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh program sudah terjadwal ada pegawai yang piket mengendalikan berkerja sama dengan pegawai yang lain.
4. Pembinaan diharapkan warga binaan mempunyai sifat kesadaran baik kesadaran sosial bermasyarakat maupun kesadaran beragama. Adanya koordinasi dan kerjasama dalam pekerjaan apabila menemui pekerjaan yang sulit maka mereka meminta petunjuk dan arahan kepada pimpinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.
5. Pembinaan kemandirian memiliki program kegiatan yaitu pembinaan Kerja (BIMKER) warga binaan pemasyarakatan dibekali keterampilan untuk mendukung usaha - usaha mandiri, misalnya kerajinan tangan, industri, dan pertanian. Kemandirian Warga Binaan Pemasyarakatan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh menyelesaikan pekerjaan dan ikut berperan dalam pembinaan yang ada di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sungai Penuh.
6. Pegawai menciptakan komunikasi yang baik dengan warga binaan pemasyarakatan dan selalu membuat pendekatan secara kekeluargaan. Pembinaan kerohanian yang telah

diterapkan di Rutan Sungai Penuh sangat berguna bagi warga binaan pemasyarakatan dan pembinaan kerohanian ini sangat penting dilakukan dengan harapan para warga binaan pemasyarakatan sadar diri atas perbuatannya sehingga mereka tidak mengulangi lagi tindakan yang salah.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

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

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bugin, 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Press
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Gibson 2004 *Organization New York* : Business Publication, Inc.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Harsono. 1995. *Sistem Baru Pembinaan Narapidana*. Jakarta
- . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mahsun. 2018. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mahsyar dan Usman, 2016. *Merajut Hukum di Indonesia* : Mitra Wacana Media
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L.J. 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, 2008. *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada Perss.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Sepuluh: Bahasa Indonesia. Jakarta: Kelompok Gramedia, PT. Indeks
- Rivai dkk .2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta Rajawali
- Sugiyono. 2005, *Penelitian Kualitatif Sampling Purposive*. Bandung : CV. Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Satori, Djam'an, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 kinerja Aparatur Sipil Negara

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995, tentang Pemasyarakatan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 kinerja Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang tentang Prinsip Profesi. Pasal 3 Undang-undang Aparatur Sipil Negara.

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1999 Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan.

Peraturan Menteri Kesehatan. (2011). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2415/Menkes/Per/XII/2011 Tentang Rehabilitas Medis Pecandu, Penyalahguna Dan Korban Penyalahgunaan Narkotika.

Peraturan Menteri Sosial. (2012). Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Standar Lembaga Rehabilitasi Sosial Korban Penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif Lainnya.

Peraturan Kepala BNN. (2014). Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Penanganan Tersangka Dan/Atau Terdakwa Pecandu Narkotika Dan Korban Penyalahgunaan Narkotika ke Dalam Lembaga Rehabilitasi.

Keputusan Keputusan Menteri Kehakiman NOMOR 31 TAHUN 1999 (31/1999) tentang pembinaan dan pembimbingan warga binaan

Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.02.PK.04.10 tahun 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana dan Tahanan.