

KAPABILITAS PETUGAS DI LEMBAGA PERMASYARAKATAN KELAS IIB PADANGSIDIMPUAN

Mandala Manullang^{1*)}, Edi Epron Sihombing², Tri Eva Juniasih³

¹Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidimpun, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidimpun Indoensia

Email Korespondensi : mandalamanullang@gmail.com

Abstract

Some problems and obstacles faced by correctional officers in implementing guidance such as those that occurred at the Padangsidimpun Class IIB Correctional Institution, Padangsidimpun City, namely, quality, quantity, effectiveness, responsibility, and discipline are still less than optimal in their implementation. This is due to several factors that hinder the less than optimal performance of correctional officers such as motivation, where officers think they never get awards even though they have worked well, such as praise from fellow colleagues or leaders. This study aims to determine the Capability of Officers at the Padangsidimpun Class IIB Correctional Institution. The type of research used is qualitative which aims to provide a general overview of the field picture objectively with a phenomenological type. Data collection techniques used are observation and interviews with a number of informants. Data analysis uses an interactive analysis model. The results of the study indicate that the Capability of Officers at the Padangsidimpun Class IIB Correctional Institution is good and has been in accordance with its objectives, this can be seen from the indicators (1) Knowledge (2) Skills and (3) Attitude. The inhibiting factors are (a) the availability of facilities and infrastructure which is still not given enough attention, which can occur at every stage of capability and (b) the lack of human resources in increasing capability.

Key Word: Capabilities, Correctional Institutions

Abstrak

Beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh petugas pemasyarakatan dalam pelaksanaan pembinaan seperti yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidimpun Kota Padangsidimpun yakni, kualitas, kuantitas, efektivitas, tanggung jawab, dan disiplin masih kurang optimal pada pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor yang menghambat kurang optimalnya kinerja dari petugas pemasyarakatan seperti motivasi, dimana petugas berpendapat tidak pernah mendapatkan penghargaan walaupun telah bekerja dengan baik, seperti pujian dari sesama rekan kerja maupun pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidimpun. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai gambaran lapangan secara objektif dengan tipe fenomenologi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi serta wawancara terhadap sejumlah informan. Analisis data dengan menggunakan model analisa interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidimpun sudah baik dan telah sesuai dengan tujuannya hal ini dilihat dari indikator (1) Pengetahuan (2) Keterampilan dan (3) Sikap. Faktor penghambat yaitu (a) Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang masih kurang diperhatikan, dimana dapat terjadi disetiap tahap Kapabilitas dan (b) Masih kurangnya Daya Manusia dalam Meningkatkan Kapabilitas.

Kata kunci: Kapabilitas, Lembaga Pemasyarakatan

I. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif.. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia sehingga menjadi indikator tercapai tidaknya tujuan organisasi. Tugas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi unsur pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kemampuan atau kapabilitas. Kapabilitas merupakan kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas (Amir, 2011). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, dibutuhkan seseorang yang memiliki kapabilitas dan berkualitas. Baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap atau perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya. Selain itu, seorang pegawai dituntut memiliki sikap atau perilaku yang jujur, profesional, adil, dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

Lembaga Pemasyarakatan merupakan organisasi atau lembaga yang memerlukan adanya kapabilitas dari seorang petugas agar tujuan dari organisasi atau lembaga tersebut bisa tercapai. Lembaga Pemasyarakatan merupakan tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, agar dapat melakukan proses berintegrasi terhadap masyarakat sehingga dapat berperan kembali

menjadi anggota masyarakat yang bebas bertanggung jawab. Kegiatan di dalam lembaga pemasyarakatan bukan sekedar untuk menghukum atau menjaga narapidana tetapi mencakup proses pembinaan agar warga binaan menyadari kesalahannya dan memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana yang pernah di lakukannya. Dengan demikian jika warga binaan di lembaga pemasyarakatan telah bebas dari hukuman, mereka dapat di terima kembali oleh masyarakat dan lingkungan dan dapat hidup secara wajar seperti sedia kala.

Keberadaan lembaga pemasyarakatan di Indonesia masih menjadi sorotan publik karena sering dianggap mengalami berbagai masalah yang tidak kunjung selesai, dimulai dari praktik pungutan liar serta kurangnya pelaksanaan pemenuhan hak bagi para warga binaan pemasyarakatan dan bahkan over kapasitas yang cenderung berimplikasi negatif terhadap beberapa hal, seperti rendahnya tingkat pengamanan atau pengawasannya. Hal ini dapat memicu berbagai masalah antara lain banyak terjadi keributan, kaburnya narapidana dan tidak terlaksananya proses pembinaan narapidana sebagaimana mestinya.

Beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh petugas pemasyarakatan dalam pelaksanaan pembinaan seperti yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan yakni, kualitas, kuantitas, efektivitas, tanggung jawab, dan disiplin masih kurang optimal pada pelaksanaannya. Hal ini di karenakan oleh adanya beberapa faktor yang menghambat kurang optimalnya kinerja dari petugas pemasyarakatan yaitu motivasi, dimana petugas berpendapat tidak pernah mendapatkan penghargaan walaupun telah bekerja dengan baik, seperti pujian dari sesama rekan kerja maupun pimpinan. Selain itu faktor lain yang menghambat kinerja petugas pemasyarakatan yaitu kepuasan kerja, dimana petugas merasa beban

kerja berlebih tetapi tidak sesuai dengan gaji yang diterima.

Selanjutnya, masalah yang tengah di hadapi oleh Petugas Pemasyarakatan yaitu jumlah tahanan dan narapidana yang cukup banyak yaitu sebanyak 741 orang, sedangkan standar daya tamping Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan hanya 456 orang. Khusus penghuni lembaga pemasyarakatan yang terjerat kasus tindak pidana korupsi (tipikor) itu mencapai 173 orang. Untuk tahanan tindak pidana korupsi (tipikor) itu mencapai 46 orang, dan untuk narapidana tindak pidana korupsi (tipikor) mencapai 127 orang. Dari data itu, artinya 127 penghuni lapas telah berstatus hukum tetap setelah diputus pengadilan. Sementara, untuk 46 orang lainnya belum memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap atau masih berproses. Hal ini mengakibatkan Petugas Pemasyarakatan harus bekerja lebih ekstra lagi. Hal ini dikarenakan jumlah Petugas Pemasyarakatan yang jumlahnya hanya 147 orang.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini mencoba membahas mengenai kapabilitas petugas pemasyarakatan dengan menggunakan teori Hutapea dan Thoha (2008) yang mengatakan bahwa terdapat tiga komponen utama pembentukan kapabilitas, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebaskan akan di laksanakan sebaik-baiknya. Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah **“Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Padangsidempuan”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada suatu organisasi ataupun lembaga peranan manajemen sumber daya manusia

sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko (2000) manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Siagian (2003), manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tantangan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai bai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kapabilitas atau kemampuan pegawai merupakan suatu unsur yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sampurno (2011) kapabilitas mempresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang di gunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. Amir (2011) menjelaskan bahwa Kapabilitas adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Jika setiap pegawai mempunyai kapabilitas yang memadai, diharapkan setiap individu dalam organisasi

yang bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan akan semakin mudah diraih.

Hutape dan Thoha (2008) menjelaskan terdapat tiga komponen utama pembentukan kapabilitas yaitu

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang di gelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebaskan kepadanya.
2. Keterampilan atau *skill* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi.
3. Sikap individu merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan akan di laksanakan sebaik-baiknya.

2.2 Konsep Lembaga Pemasyarakatan

Pada Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan “Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana”. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 tentang Pemasyarakatan diselenggarakan ditegaskan dalam bahwa rangka “Sistem pemasyarakatan membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari

kesaiahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.” Lembaga Pemasyarakatan diklasifikasikan dalam tiga kelas yaitu

1. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I
2. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA
3. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB

Pada saat kegiatan pembinaan di lembaga pemasyarakatan sebagai upaya "memasyarakatkan kembali" seseorang yang sementara menjalani pidana, dapat dilakukan melalui berbagai wujud dan kegiatan. Menurut Bambang Purnomo, pembinaan dengan bimbingan dan kegiatan lainnya yang diprogramkan terhadap narapidana dapat meliputi cara pelaksanaan:

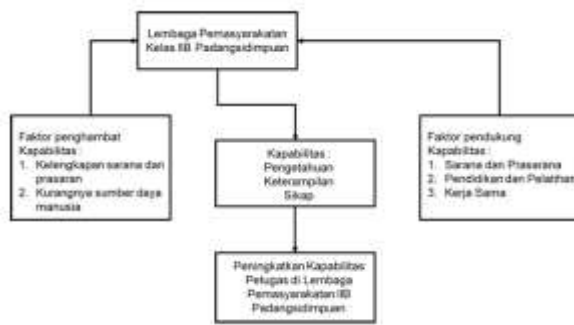
- a. Bimbingan mental,
- b. Bimbingan sosial,
- c. Bimbingan keterampilan,
- d. Bimbingan-bimbingan lainnya yang menyangkut perawatan kesehatan, seni budaya.

III. Kerangka Pemikiran

Kapabilitas adalah sebuah kemampuan, kompetensi atau skill yang memiliki lebih dari hanya sebuah keterampilan pada hal-hal tertentu yang mnjadi keunggulan bersaing dan menguasai kemampuan dari titik kelemahan atau bisa juga disebut sebagai kapasitas yang dimiliki ooleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Penelitian mengenai Kapabilitas Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan ini untuk mengetahui bagaimana Kapabilitas atau kemampuan dari petugas pemasyarakatan dalam melakukan pembinaan terhadap narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan tersebut.

Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari sejumlah informan kunci yang dianggap dapat memberikan informasi. Kualitatif juga bisa disebut metode penelitian yang naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami (*natural setting*) penelitian kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari sejumlah informan kunci yang dianggap dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu kapabilitas petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan.

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Observasi merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk mengetahui kondisi sebenarnya dilapangan dilakukan oleh peneti secara berkesinambungan sehingga memperoleh fakta sesungguhnya di lapangan.
2. Wawancara merupakan sebuah aktivitas yang dikerjakan oleh peneliti untuk

mendapatkan informasi yang akurat dari informan secara langsung.

3. Dokumentasi merupakan kegiatan untuk memperoleh data dari narasumber, data yang diperoleh yaitu melalui rekaman dan dokumen. Dokumen digunakan untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan.

4.2 Informan Penelitian

Informan yang diambil dari lingkungan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan. Tujuan dipilihnya Informan penelitian adalah orang yang menurut peneliti paling banyak mengetahui atau terlibat langsung dalam melaksanakan proses pembinaan terhadap narapidana. Adapun yang menjadi sumber informasi dalam penelitian yakni:

1. Kepala Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (KPLP).
2. Kasubsi Registrasi dan Bimkemas.
3. Kasubsi Keamanan.
4. Narapidana 2 orang.

4.3 Teknik Analisis Data

Analisa data ialah langkah selanjutnya untuk mengolah data dari hasil penelitian menjadi data, dimana data diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Adapaun teknik analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.
2. Penyajian Data. Penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Selain dalam bentuk naratif, display data dapat juga berupa grafik, matriks, *network* (Jejaring Kerja).
3. Penarikan Kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat

sementara, dan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila data kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Padangsidimpuan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari tiga sub fokus kapabilitas yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah ditunjukkan oleh petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Padangsidimpuan. Faktor pendukung kapabilitas petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Padangsidimpuan yaitu sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, kerja sama dengan pihak lain. Sedangkan untuk penghambat yaitu sumber daya manusia yang masih tidak sebanding dengan jumlah narapidana yang ada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Padangsidimpuan.

VI. Daftar Pustaka

- Ayu Diah. 2013. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang". Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 2, No.1.
- Adiputra, Putu Pratama, dan Kastawan Mandala. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan". Bali: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 6090-6119 ISSN : 2302-8912.
- Amir, M. Taufik. 2011. Manajemen Strategi. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

- Andi Hamzah. 2003. Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Azhar Susanto. 2007. Sistem Informasi dan Manajemen. Bandung: Lingga Jaya.
- Baker dan Sinkula. (2005). *Product Innovation Management. USA: Journal Of Market-Focused Manajement.*
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Alexmedia Kaputindi.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sampurno. 2011. Manajemen Strategi. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan.