

SKRIPSI

**KINERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN
NARAPIDANA PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA
TERNATE**



Oleh:

NURJIHAN LOBUBUN

Nomor Induk Mahasiswa: 105611130216

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMUSOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

SKRIPSI

**KINERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN
NARAPIDANA PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA
TERNATE**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh

Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURJIHAN LOBUBUN

Nomor Stambuk: 10561 1130216

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

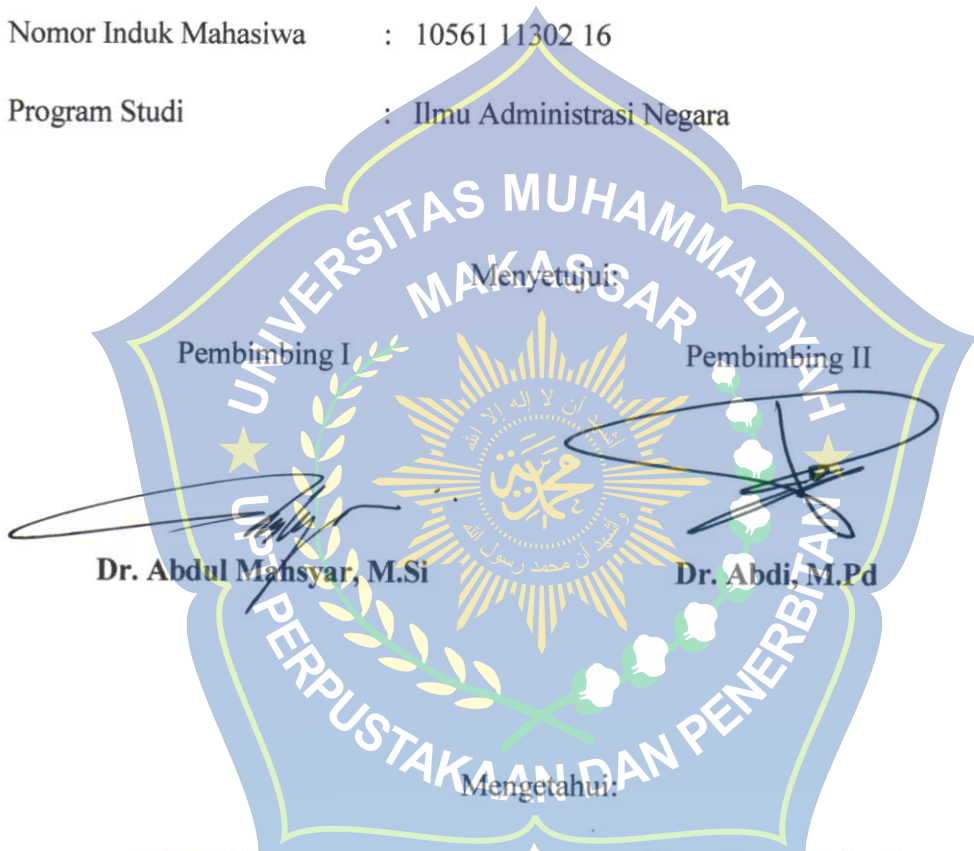
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program
Pembinaan Narapidana pada Lembaga
Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate

Nama Mahasiswa : Nurjihan Lobubun

Nomor Induk Mahasiwa : 10561 11302 16

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdul Mansyar, M.Si

Dr. Abdi, M.Pd

Dekan

Ketua Program Studi



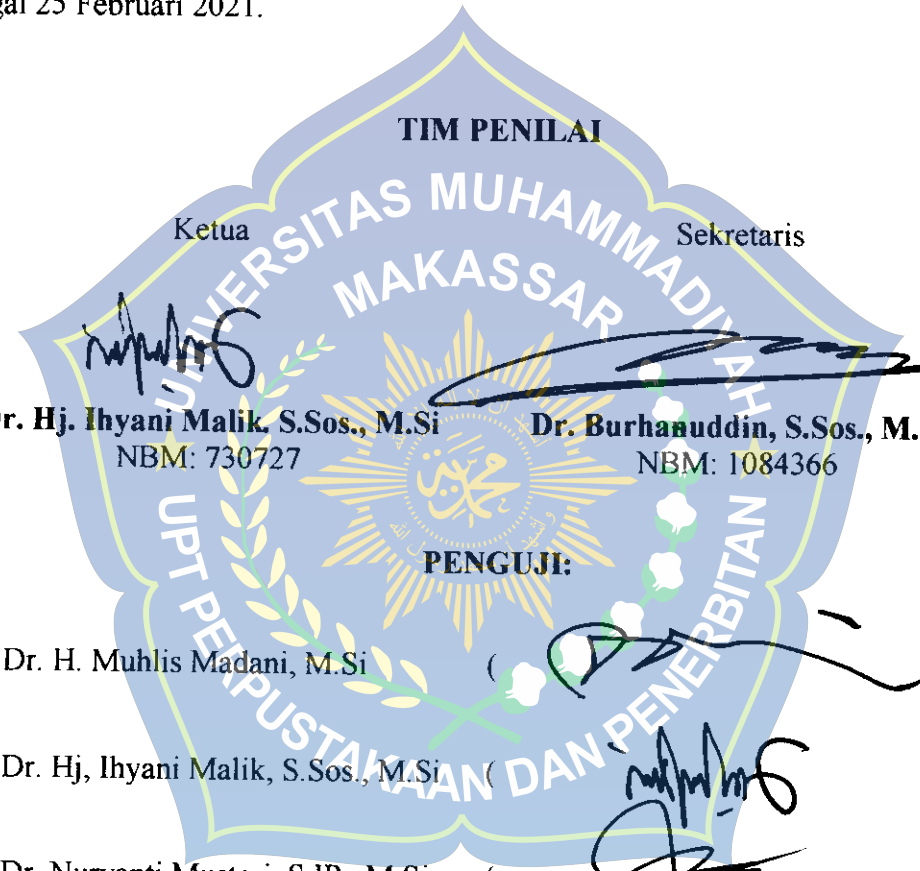
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
NBM:730727



Nasrul Haq, S.Sos, MPA
NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0158/FSP/A.4-II/II/42/2021. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis tanggal 25 Februari 2021.



TIM PENILAI

Ketua Sekretaris

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si NBM: 730727
Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si ()
2. Dr. Hj, Ihyani Malik, S.Sos., M.Si ()
3. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si ()
4. Dr. Abdi, M.Pd ()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurjihan Lobubun

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11302 16

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku.

Makassar, 15 Maret 2021

Yang Menyatakan,



Nurjihan Lobubun

ABSTRAK

Nurjihan Lobubun, Abdul Mahsyar dan Abdi. Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana jenis data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari data Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dengan menggunakan lima indikator menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) yaitu, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana sudah maksimal, kinerja pegawai Lapas mengacu pada Undang-undang Pemasyarakatan Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan Pelaksanaan pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate. Pegawai Lapas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang meliputi Pembinaan Kepribadian dan Pembinaan Kemandirian. Sementara itu, meski kinerja pegawai dalam program pembinaan narapidana tergolong baik. Namun masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate yaitu: data administrasi narapidana, anggaran, sumber daya manusia, perilaku narapidana, regulasi narapidana.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Lembaga Pemasyarakatan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan ALLAH Swt. yang telah memberikan rahmat taufik dan hidayah-Nya yang begitu besar. Sholawat serta salam senantiasa tercurah bagi-Mu Rosulullah SAW beserta keluarganya hingga akhir zaman. Selanjutnya skripsi penelitian ini yang disusun untuk memenuhi tugas akhir untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul *“Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate”*.

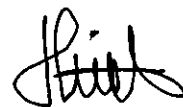
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Abdi, M.Pd selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Para dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bimbingan saran, petunjuk, dan motivasi selama kurang empat tahun perkuliahan.

5. Seluruh pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate beserta Narapidana yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ayahanda tercinta TNI (Purn) Tawakal Lobubun dan Ibunda tercinta Kalsun Hasan yang sangat tulus selalu memberi doa dan semangat.
7. Terima kasih kepada kakak-kakak saya Ridwan Lobubun SE. M.ACC, Rustam Lobubun ST dan Fitri Lobubun Amd.Keb yang senantiasa membantu memberikan semangat yang tiada henti kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan Fitri, dian, ica, anggry, alfia, may, anti, vadila yang saling membantu dan saling menolong satu sama lain demi keberhasilan bersama.
9. Teman-teman KKP Angkatan XIX Kab.Pangkep Khususnya Kec.Pangkajene Terimah kasih atas pengalaman serta pelajaran kurang lebih 2 bulan.
10. Teman-teman kelas Ilmu Administarasi Negara H 2016, yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu, serta semua pihak yang selalu memberikan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga skripsi yang peneliti susun ini dapat bermanfaat bagi penulis, mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara lainnya, dan bagi siapa saja yang membaca. Mohon maaf jika ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi dan penulis mengharapkan adanya kritik, masukan, dan saran terhadap skripsi ini.

Makassar, 15 Maret 2021



Nurjihan Lobubun

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitians.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Konsep dan Teori.....	11
1. Teori Kinerja.....	11
a. Defenisi Kinerja.....	11
b. Pengertian Kinerja.....	12
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
d. Pengukuran Kinerja.....	13
e. Indikator Kinerja.....	14
f. Penilaian Kinerja.....	17
2. Pembinaan Narapidana.....	17
a. Pengertian Pembinaan Narapidana.....	18
b. Tujuan Pembinaan.....	18
c. Metode Pembinaan.....	19
C. Kerangka Pikir.....	20
D. Fokus Penelitian.....	21
E. Deskripsi fokus.....	21

BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	25
B. Jenis Penelitian dan Tipe Penelitian.....	25
C. Sumber Data.....	25
D. Informan.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28
G. Teknik Pengabsahan Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32
B. Hasil dan Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Pengertian Pemasyarakatan	2
Gambar 3.2 Bagan Kerangka Pikir	21
Gambar 4.3 Struktur Organisasi	34



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Tabel Informan	27
Tabel 4.2: Jumlah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate	40
Tabel 4.3: Jenis tindak pidana dan jumlah tindak pidana narapidana.....	47
Tabel 4.4: Data Tingkat Pendidikan Narapidana.....	49
Tabel 4.5 Isi Pernyataan Perjanjian Kinerja	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) merupakan hal yang penting dalam program pembinaan narapidana. Kinerja yang baik dapat membawa dampak positif bagi pengembangan diri narapidana tidak hanya mental narapidana tetapi juga pengetahuan yang didapat selama menjadi warga binaan.

Pegawai Lapas bertugas untuk mengayomi dan mengawasi narapidana atau anak didik pemasyarakatan yang terjerat dalam masalah kriminal. Selain itu, pegawai Lapas juga sangat berperan dalam membina, memelihara serta menjaga psikologis dan mental narapidana yang menjalani proses peradilan selama menjadi warga binaan. Tujuannya setelah keluar dari Lapas, narapidana bisa menjadi lebih baik, tidak mengulangi kesalahan, diterima kembali ke masyarakat, dan dapat menjadi manusia mandiri dan produktif.

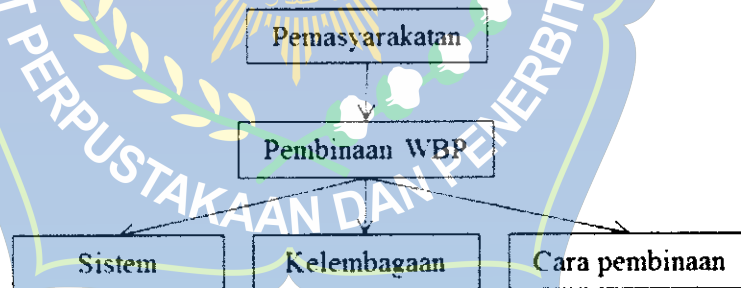
Pegawai Lapas juga dapat memberikan bimbingan, instruksi atau arahan dalam pembinaan warga binaan atau narapidana yang terjerat dalam masalah kriminalitas. Masalah kriminalitas yang dilakukan disinyalir guna memenuhi keperluan hidupnya banyak jenis kriminalitas seperti pencurian, pembunuhan, penipuan, korupsi, narkoba, penyuapan, tindak pidana di bidang kesusilaan, perdagangan orang, perjudian, pelanggaran lalu lintas dan tindak pidana lainnya.

Tindak pidana ini kerap terjadi sehingga banyak masyarakat yang mendapat hukuman dan masuk dalam penjara sebagai warga binaan atau anak didik pemasyarakatan.

Lapas yang ada di Indonesia adalah tempat yang menangani dan menampung narapidana sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas pokok dalam pelaksanaan pemasyarakatan.

Sesuai Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, Pasal 1 Ayat 1, menyebutkan bahwa, pemasyarakatan merupakan aktivitas untuk melaksanakan pembinaan warga binaan pemasyarakatan bersumber pada sistem, kelembagaan dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana.

Gambar 1.1 Bagan Pengertian Pemasyarakatan



Sumber: Pasal 1 Ayat 1, UU 12/1995 tentang Pemasyarakatan (Data diolah)

Dalam pelaksanaan pembinaan warga binaan pemasyarakatan atau narapidana bersumber pada sistem, ke lembaga dan cara pembinaan

diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang ditargetkan sesuai dengan tujuan Lapas.

Mahsun (2018:25) 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. Sementara Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) menyebutkan indikator kinerja meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Dalam konteks masyarakat, tingkat perolehan penerapan suatu pembinaan warga binaan masyarakat atau narapidana bersumber pada sistem, kelembagaan dan cara pembinaan terwujud dari kinerja atas proses pembinaan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat menghasilkan narapidana berkepribadian baik dan memiliki kemandirian berdasarkan keahlian yang diperoleh selama berada di Lapas. Artinya, pelaksanaan program pembinaan narapidana di Lapas juga dapat dipengaruhi oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi para pegawai Lapas.

Mengenai kinerja pegawai juga dibahas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 2 disebutkan yaitu penilaian kinerja PNS mempunyai tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang bersumber pada sistem kinerja dan sistem jabatan.

Pembinaan narapidana merupakan esensi dari pelaksanaan pemasyarakatan. Pembinaan narapidana tidak berdiri sendiri dalam ruang yang kosong. Ramadhani, Mahsyar & Usman, (2016:341) menilai pembinaan narapidana tidaklah dapat dilakukan sepenuhnya dengan hukum yang ada di masyarakat, namun pembinaan tersebut juga harus terpola dan sistematis sehingga dapat ditanamkan dalam diri warga binaan pemasyarakatan agar dapat merubah dirinya menjadi lebih baik termasuk ketika kembali diterima di masyarakat.

Dalam program revitalisasi penyelenggaraan pemasyarakatan, disebutkan bahwa pembinaan merupakan aktivitas yang diselenggarakan untuk meluaskan karakter narapidana (Pasal 1 Ayat 9, Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan). Kualitas narapidana yang dimaksud juga dihasilkan dari program pembinaan terhadap narapidana, yang terdiri dari: pembinaan kepribadian dan pembinaan kemandirian pada Lapas.

Pembinaan kepribadian dan kemandirian yang mencakup ketaqwaan pada Tuhan Yang Maha Esa, kesadaran berbangsa dan bernegara, berakal, sikap dan perbuatan, kesehatan jasmani dan rohani, kesadaran hukum, reintegrasi sehat dengan masyarakat, keterampilan kerja, latihan kerja dan kreasi (Pasal 3, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan).

Lapas di Indonesia masih menjadi perhatian publik yang masih kerap terjadi berbagai permasalahan yang tidak kunjung selesai mulai dari meningkatnya tindak kriminalitas dan masalah lainnya, meski di sisi lain banyak pula Lapas yang memiliki kinerja yang baik dalam pembinaan narapidana. Dalam pembinaan warga binaan atau narapidana dikembangkan keadaan jasmani, rohani serta kemasyarakatannya dan dibutuhkan juga tenaga kerja yang bersangkutan paut untuk membantu keberhasilan dalam pembinaan (Ramadhani, Mahsyar & Usman, 2016:340).

Sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate juga menyelenggarakan program pembinaan narapidana yang meliputi pembinaan kepribadian dan kemandirian.

Ruang lingkup penelitian ini yaitu melihat kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana yang terdiri dari program: 1) “pembinaan kepribadian”, yaitu: ketaqwaan pada Tuhan Yang Maha Esa, kesadaran berbangsa dan bernegara, berakal, sikap dan perbuatan, kesehatan jasmani dan rohani, kesadaran hukum, dan reintegrasi sehat bersama masyarakat; dan 2) “pembinaan kemandirian”, yaitu: keterampilan kerja, latihan kerja dan kreasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

Menariknya penelitian ini karena kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana yang meliputi pembinaan kepribadian dan pembinaan kemandirian nantinya membawa dampak positif pada narapidana

sehingga mewujudkan narapidana yang kreatif dan produktif dari sebelumnya melalui program pembinaan ini.

Kinerja pegawai yang baik dalam program pembinaan narapidana akan dapat mendorong narapidana menjadi manusia yang baik dan produktif, baik saat di dalam Lapas, ketika bebas dan bergabung dengan masyarakat. Sebaliknya, kinerja pegawai yang belum optimal dalam program pembinaan narapidana dapat berdampak pada pembentukan karakter narapidana yang kurang baik dan tidak produktif setelah bebas. Hal tersebut harus menjadi perhatian Lapas Kelas IIA Ternate.

Pembentukan kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana dipengaruhi oleh beragam faktor seperti komitmen pimpinan dan pegawai, ketersediaan infrastruktur pembinaan, sarana prasarana dan faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut harus diteliti lebih jauh untuk memberikan seberapa jauh pengaruhnya terhadap kinerja pegawai atas program pembinaan narapidana yang dilaksanakan.

Selain itu, Lapas kelas IIA Ternate merupakan satu-satunya Lembaga Pemasyarakatan kategori kelas IIA di Provinsi Maluku Utara, sehingga tuntutan akan kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana menjadi lebih besar, dan menjadi menarik serta penting untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait:

“Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai atas pelaksanaan program pembinaan narapidana baik kepribadian dan kemandirian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai atas pelaksanaan program pembinaan narapidana baik kepribadian dan kemandirian pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat akademik

- a. Sebagai penambah ilmu tentang kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana dalam Ilmu Administrasi Negara khususnya menyangkut tentang kinerja pegawai di sebuah instansi.
- b. Sebagai bahan informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai kesamaan minat terhadap kajian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumbangan informasi dan pemikiran untuk Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate dalam rangka meningkatkan Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Pemerintah setempat atau instansi terkait dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga pemsarakatan Kelas IIA Ternate ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate perlu adanya peninjauan dari penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Nursila (2017), judul tentang: "Kinerja petugas rumah tahanan untuk meningkatkan pengalaman ibadah warga binaan pada cabang Rutan Lhkonga". Metode Penelitiannya yaitu: penelitian kualitatif. Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa kinerja pegawai semuanya sudah berjalan dengan baik petugas rumah tahanan juga menjadi contoh bagi para warga binaan dalam proses kegiatan yang diterapkan di Rutan menunjukkan bahwa petugas di sini peduli akan mereka-mereka yang pernah berbuat salah dan diajak untuk memperbaiki kesalahannya tersebut. Yang diterapkan oleh petugas Cabang Rutan Lhoknga bermaksud guna membenahi karakter mental yang pernah dilakukan warga binaannya dengan melaksanakan latihan mental, fisik dan akhlak yang berbasis nilai keagamaan.
2. Alim (2013), judul tentang: "Kinerja pegawai kantor dinas sosial, tenaga kerja & transmigrasi Kabupaten Polewai Mandar". Metode Penelitian : Penelitian Kuantitatif. Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa kinerja pegawai secara individu bahwa setiap pegawai yang diteliti telah memenuhi standar kemampuan individu sehingga tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum dapat dikatakan sudah baik, karena berdasarkan nilai akhir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan berada pada level “baik” namun terdapat beberapa kekurangan pada beberapa aspek yang perlu dibenahi.

3. Ramadhani, Mahsyar & Usman (2016), berjudul “Pelaksanaan program pembinaan narapidana di Lembaga Perasyarakatan Wanita Klas IIA Sungguminasa”. Metode penelitian yang di gunakan yaitu, penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya adalah, pelaksanaan program pembinaan narapidana wanita di Lapas Wanita Klas IIA Sungguminasa berjalan dengan baik. Metode pembinaan dilaksanakan melewati pembinaan kepribadian dan pembinaan kemandirian. Pembinaan kepribadian mencakup pembinaan kesadaran beragama dan pembinaan karakter. Sedangkan kemandirian meliputi pembinaan keterampilan dan upaya pemasyarakatan.

B. Konsep dan Teori

1. Teori Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Mahsun (2018:25) 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. Istilah kinerja dapat dikatakan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja juga dapat diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki tolak ukur keberhasilan yang telah dicapainya. Tolak ukur keberhasilan ini berupa sasaran maupun tujuan tertentu yang dicapai. Tanpa ada sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Dengan demikian, kinerja ialah melakukan sesuatu yang sudah ditargetkan dalam pekerjaan dan mendapatkan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Pasolong (2010:175) konsep kinerja pegawai pada dasarnya bisa dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kinerja yang dicapai organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterlibatan yang dekat dan mempunyai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai bersama. Tercapainya target organisasi yang tidak dapat terlepas dan

Menurut Timple yang dicakup oleh Mangkunegara (2005:15) faktor internal yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat pegawai pada instansi. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai tipe pekerja keras, penyebab rendahnya kualitas kinerja pegawai disebabkan kemampuan pegawai rendah dan tidak ada upaya untuk meningkatkan kemampuan. Sedangkan eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berkaitan dengan lingkungan sekitar. Misalnya perilaku terhadap sikap dan tindakan-tindakan kepada rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dari faktor diatas mengenai faktor internal dan faktor eksternal bahwa kinerja seorang pegawai berasal dari faktor internal itu sendiri sebagaimana kemampuan atau usaha orang tersebut pasti akan mengalami lebih banyak mengarah dengan hal baik mengenai kinerjanya dibandingkan dengan faktor eksternal.

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

sumber daya yang berperan aktif sebagai pelaku dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Akan tetapi pada hakekatnya kinerja memiliki tujuan yang lebih luas bukan hanya hasil kerja namun termasuk bagaimana sistem pekerjaan yang berjalan Wibowo (2007:7).

Kinerja adalah tahap pendapatan atau hasil yang bisa dicapai oleh pegawai atau suatu organisasi bersumber pada indikator-indikator kinerja yang sudah ditergetkan. Mengukur keberhasilan kinerja baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi benar-benar diperlukan hal ini bermaksud guna memahami tingkat keberhasilan yang sudah dicapai dan dapat dilakukan penilaian.

Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2018:2) 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.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat 2 (dua) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang mana terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

Simons dalam Mahsun (2018:26) mengatakan pengukuran kinerja membantu manajer dalam memantau pelaksanaan strategi bisnis dengan cara membandingkan antara hasil sebenarnya beserta sasaran dan tujuan strategis. Jadi pengukuran kinerja ialah suatu sistem atau alat yang digunakan guna memperoleh dan membandingkan suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan yang bersumber pada tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi dalam perencanaan yang sudah ditargetkan untuk mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja yaitu suatu kegiatan dalam penilaian pencapaian tujuan tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Jadi pengukuran kinerja perlu berbasis dengan strategi organisasi. Penentuan indikator, ukuran kinerja dan pemastian target untuk setiap ukuran ini merupakan cara kongkrit dalam memformulasikan tujuan strategis organisasi sehingga lebih berwujud dan terukur. Indikator dan ukuran kinerja finansial dan nonfinansial mendapatkan target-target operasional khusus dan memberikan petunjuk bagi manajemen menengah dan bawah. Hasil yang sebenarnya dicapai dalam setiap indikator dan ukuran kinerja, menunjukkan tingkat ketercapaian manajemen atas strategi yang telah dipilih. Penjelasan hasil kasat mata dengan ukuran kinerja yang ditetapkan memberikan masukan untuk diambilnya tindakan korektif untuk perbaikan dan peningkatan kinerja selanjutnya (*feedback*).

e. Indikator Kinerja

Pengertian indikator kinerja merupakan bentuk kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan dalam kinerja (BPKP,2000 dalam Mahsun, 2018). Sementara menurut Lohman (2003) dalam Mahsun (2018), indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu faktor yang digunakan akan mengekspresikan secara kuantitatif dan kemampuan proses atau aktivitas dengan berpatokan pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi tentumaka indikator kinerja yakni mempunyai kriteria yang digunakan guna membandingkan keberhasilan dalam pencapaian suat tujuan organisasi yang telah diwujudkan dalam bentuk-bentuk tersendiri.

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Akan tetapi kenyataannya kedua-duanya merupakan tolak ukur dalam pengukuran kinerja, terdapat perbedaan arti. Indikator kinerja membentuk pada penilaian kinerja secara tidak langsung merupakan peristiwa yang sifatnya hanya petunjuk-petunjuk kinerja, sehingga sistemnya mengarah pada kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang membentuk pada penilaian kinerja secara langsung sehingga sistemnya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan guna menilai tingkat ketercapaian arah, target dan rencana.

Indikator kinerja sering dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, namun banyak juga yang membedakannya. Pengukuran kinerja berhubungan pada hasil yang bisat dikuantitatifkan dan membuat data sesudah peristiwa. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk kegiatan yang hanya bisa ditetapkan secara lebih kualitatif berdasarkan perilaku yang diamati. Indikator kinerja pun mengusulkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran termasuk membagi peluang kepada para pegawai untuk memahami tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) menyampaikan indikator-indikator kinerja yaitu seperti berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai bersumber pada syarat-syarat kesesuaian dan ketersediaannya yang tinggi pada bagian yang akan menghasilkan penghargaan dan kemajuan beserta kemajuan organisasi melalui penaikan pemahaman dan keahliann secara tersusun searah dengan petunjuk ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin meningkat.

2. Ketepatan Waktu (*Pomptness*)

Ketepatan waktu yang berhubungan dengan sama atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan.

Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rancangan hendaknya tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan sesuatu dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Bawahan atau pegawai dapat melakukan tugas tanpa perlu bersandar terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara sejumlah bagian yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi dengan pendidikan dan latihan merupakan bagian dari kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi adalah interaksi yang dilakukan antara atasan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapatnya dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama antara atasan dan bawahan yang lebih baik dan tentu terjalin kekerabatan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan guna menimbulkan perasaan semasih sepenanggungan.

f. 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.

Sedangkan menurut Handoko (2003), penilaian kinerja adalah metode penilaian partisipasi-partisipasi dari perseorangan dan organisasi. Nilai penting dalam dari penilaian kinerja adalah mengaitkan pada penetapan tingkat partisipasi perseorangan atau kinerja yang diekspresikan dalam penyempurnaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara umum dapat didefenisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan tolak ukur kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja mesti dilakukan guna memahami prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai.

2. Pembinaan Narapidana

a. Pengertian Pembinaan Narapidana

Pembinaan ialah usaha tindakan dan aktivitas yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik (2003:152). Pembinaan narapidana sendiri harus menggunakan prinsip-prinsip pembinaan narapidana

yaitu diri sendiri, keluarga, masyarakat dan petugas pemerintah Menurut Harsono dalam Ramadhani, Mahsyar& Usman (2016:340).

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. Dalam membina warga binaan dikembangkan keadaan jasmani, rohani serta kemasyarakatannya dan dibutuhkan juga tenaga kerja yang bersangkutan paut untuk membantu keberhasilan dalam pembinaan. Tenaga kerja tersebut ialah lembaga-lembaga yang berkaitan dengan peningkatan semua segi kehidupan warga binaan dan tenaga-tenaga pembina yang cukup cakap dan penuh dengan rasa pengabdian Menurut Priyatno dalam Ramadhani, Mahsyar& Usman (2016:340).

b. Tujuan Pembinaan

Tujuan pembinaan pada narapidana sangat berhubungan baik dengan tujuan pemidanaan. Pembinaan narapidana atau warga binaan yang saat ini dilakukan pada awalnya berawal dari anggapan maka tujuan pemidanaan tidak sesuai lagi dengan perubahan nilai dan prinsip hidup yang berkembang di masyarakat. Narapidana ialah manusia yang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan ke arah perkembangan yang positif yang mampu merubah untuk menjadi lebih bermanfaat supaya narapidana menjadi lebih baik dari sebelum menjalani pidana.

Tujuan pembinaan dalam masyarakat di bagi menjadi tiga hal yaitu:

- 1). Selepas keluar dari lembaga masyarakat tidak lagi melakukan tindak pidana.
- 2). Menjadi manusia yang bermanfaat serta berperan aktif dan kreatif dalam membangun bangsa dan negaranya.
- 3). Bisa mendekatkan diri kepada Tuhan yang maha esa dan memperoleh kebahagiaan didunia maupun diakhirat.

c. Metode Pembinaan

Metode pembinaan adalah cara untuk penyampaian materi pembinaan, sehingga secara efektif dan efisien dapat diterima oleh narapidana dan dapat memberikan perubahan pada warga binaan atau narapidana baik itu perubahan pola pikir, tingkah laku maupun dalam tindakan penyampaian materi tidak saja berdasar pada kesiapan dari pemberi materi tetapi bisa diperhatikan dari kesiapan warga binaan sendiri dalam menerimanya.

Beberapa hal dari metode pembinaan dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Metode pembinaan berdasarkan situasi

Pembinaan ini terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan atas ke bawah dan pendekatan bawah ke atas, pendekatan dari atas ke bawah adalah pembinaan yang berasal dari pembina atau paket pembinaan dari warga binaan telah disediakan dari atas. Warga binaan tidak berkesempatan untuk menentukan jenis pembinaan tertentu yang telah di sediakan. Pembinaan dari bawah ke atas adalah paket pembinaan

yang memperhatikan kepentingan dan kebutuhan belajar bagi warga binaan. Kunci dari keberhasilan warga binaan pada dirinya sendiri.

2. Pembinaan perorangan

Pembinaan ini di berikan kepada warga binaan secara perorangan oleh pembina. Pembinaan perorangan tidak harus terpisah secara sendiri-sendiri tetapi dapat di lakukan secara berkelompok tetapi penanganannya sendiri-sendiri. Pembinaan ini di lakukan karena setiap warga binaan memiliki kematangan tingkat emosi, intelektual, logika yang berbeda-beda. Pendekatan ini akan sangat bermanfaat jika warga binaan punya kemauan untuk mengenal dirinya sendiri.

3. Pembinaan secara kelompok

Pembinaan yang dilakukan secara kelompok di sesuaikan dengan kebudayaan pembinaan yang di tentukan oleh pembina atau pembinaan sesuai dengan kebutuhan pembinaan yang di rasakan oleh warga binaan. Pembinaan ini dapat di lakukan dengan tanya jawab, simulasi, permainan peran atau pembentukan tim.

C. Kerangka Pikir

Penelitian tentang kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate ini akan dianalisis berdasarkan indikator menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kemampuan, (5) komunikasi.

Uraian yang telah dikemukakan mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada gambar.

Gambar 3.2 Bagan Kerangka Pikir



D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang dilakukan pada Lapas Kelas IIA Ternate yakni yaitu pelaksanaan program pembinaan narapidana yaitu terdiri dari, (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kemampuan, (5) komunikasi.

E. Deskripsi Fokus

Dalam hal ini ada beberapa sub-sub fokus yang ada pada fokus penelitian. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lembaga Masyarakat Kelas IIA Ternate ini terdiri atas:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai bersumber pada syarat-syarat kesesuaian dan ketersediaannya yang tinggi pada bagian yang akan menghasilkan penghargaan dan kemajuan beserta kemajuan organisasi melalui kenaikan

pemahaman dan keahlian secara tersusun searah dengan petunjuk ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin meningkat.

2. Ketepatan waktu(*Pomptness*)

Ketepatan waktu yang berhubungan dengan sama atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rancangan hendaknya tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif(*Initiative*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan sesuatu dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Bawahan atau pegawai dapat melakukan tugas tanpa perlu bersandar terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara sejumlah bagian yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi dengan pendidikan dan latihan merupakan bagian dari kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi(*Communication*)

Komunikasi adalah interaksi yang dilakukan antara atasan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapatnya dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama antara atasan dan bawahan yang lebih baik dan tentu terjalin kekerabatan yang

semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan guna menimbulkan perasaan semasih sepenanggungan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan setelah seminar proposal. Karena pada waktu tersebut peneliti akan membuat jadwal turun lapangan untuk melakukan wawancara kepada informan penelitian, melakukan pengolahan data, serta penulisan hasil penelitian. Adapun alasan memilih lokasi penelitian pada Lapas Kelas IIA Ternate dikarenakan Lapas Kelas IIA Ternate merupakan satu-satunya Lembaga Pemasyarakatan berkategori Kelas IIA di Provinsi Maluku Utara. Sehingga tuntutan akan kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana menjadi lebih besar dan menjadi menarik dan penting untuk diteliti.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini jenis penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif tidak didapatkannya angka-angka yang dianalisis dengan alat statistik melainkan data diperoleh dari penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif nantinya digunakan untuk menggambarkan atau melakukan analisis pada hasil penelitian.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya, dicatat dan

diamati melalui observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari materi dan buku tertulis yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data sekunder ini juga dapat dikatakan sebagai data yang diperoleh dari sumber kedua melalui dokumentasi lembaga terkait.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari hasil wawancara maupun observasi oleh informan/narasumber pada lokasi/objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung mengenai dengan objek penelitian. Data sekunder adalah data pendukung yang bersumber dari literatur maupun data yang terkait dengan lokasi/objek penelitian.

D. Informan

Sugiyono (2007:62) dalam penelitian kualitatif tidak dikenal dengan konsep populasi dan sampel. Sumber informasi untuk penelitian kualitatif adalah informan atau narasumber yang terkait dengan permasalahan penelitian dan oleh peneliti dianggap mampu memberikan informasi dan data.

Adapun pihak-pihak atau informan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, yaitu :

Tabel 3.1 Tabel Informan

No	NAMA	INISIAL	KETERANGAN
1	Maman Hermawan Bc.IP. S.sos.M.si	(MH)	Kalapas Kelas IIA Ternate
2	Mansur Rumadaul, SH	(MR)	Kasi Binadik dan Anak Didik
3	Risna, SH	(R)	Kaur Kepegawaian dan Keuangan
4	Adam Djabir	(AD)	Narapidana
5	Fikram Bakri	(FB)	Narapidana
6	Abdul Rasyid Hito	(ARH)	Narapidana
7	Rasyid	(R)	Narapidana

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Widodo (2005) menyebutkan bahwa wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena memiliki sejumlah kelebihan, antara lain: wawancara yang bisa digunakan untuk orang yang meneliti agar lebih cepat memiliki informasi yang diperlukan dan lebih memastikan pada peneliti bahwa penjawab mengartikan sesuatu yang ditanyakan sesuai dengan jenis data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Observasi

Menurut Widodo (2005) observasi merupakan teknik yang dipakai guna memperoleh kenyataan-kenyataan empirik yang terlihat (kasat mata) dan untuk mendapatkan dimensi-dimensi baru untuk pengertian pada kondisi atau pun peristiwa yang diteliti yang terlihat di kancah penelitian. Peristiwa atau konteks tersebut terkait dengan fokus atau variabel yang mau diteliti. Maka peneliti melakukan pengamatan langsung yang bersangkutan dengan Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

3. Studi Dokumentasi

Widodo (2005) mengemukakan bahwa, metode ini dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berhubungan dengan bagian-bagian yang akan diteliti. Dalam hal ini dokumentasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan data sekunder atau mendukung data primer hasil wawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa reduksi data adalah data yang didapat langsung dari lapangan dengan jumlah cukup banyak, maka dari itu perlu dengan teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke turun ke lapangan, maka jumlah data atau hasil yang di dapatkan semakin banyak. Untuk itu harus dilakukan penyelidikan data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti menggabungkan

dan mencari peristiwa yang mendasar, mengutamakan pada peristiwa yang penting, dicari topik dan metode data.

2. Penyajian Data

Dalam penyajian data, sesudah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Sehingga dalam penelitian kualitatif pengajuan data bisa dilakukan dalam bentuk penjelasan singkat, bagan, sangkut paut antara bagian dan sejenisnya (Sugiyono (2017)).

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017:252) kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berganti bila tidak ditemukan informasi yang nyata yang mendukung peneliti pada saat tahap pengumpulan data ke lapangan. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh data-data yang valid dan sesuai saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Teknik Pengabsahan Data

Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan hasil dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan triangulasi. Menurut Sugiyono (2012:127), teknik pengumpulan data triangulasi dapat diartikan menjadi teknik pengumpulan data yang bersifat menghubungkan beragam macam teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada. Sugiyono menyebut ada 3 macam triangulasi meliputi:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber yang artinya membandingkan dengan cara mengecek data yang telah didapatkan melalui sumber yang berbeda. Peneliti melakukan pengumpulan data dan pengujian data yang didapatkan dengan melalui pengamatan dan membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara memcocokkan antara apa yang dikatakan secara perseorangan, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan cara yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Misalnya peneliti memperoleh data dengan cara menggunakan wawancara, kemudian dicek dengan cara observasi, dokumentasi atau kuisioner.

3. Triangulasi waktu

Waktu pun sering mempengaruhi keabsahan data. Data yang dikumpulkan bersama dan menggunakan metode wawancara di pagi hari ketika informan sedang bugar dan belum banyak persoalan sehingga berkenaan untuk memberikan informasi yang lebih meyakinkan. Sehingga peneliti bisa mendapatkan data-data yang jelas dalam penelitiannya. Dan triangulasi juga dapat dilakukan dengan melalui

mengecek hasil penelitian dari tim peneliti lain yang diberi tanggung jawab dalam melakukan pengumpulan data.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Umum Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang kedudukannya berada di bawah naungan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Kantor Wilayah Maluku Utara, yang berfungsi sebagai Lembaga Pemasyarakatan. Menempati areal seluas 34.000 m² (terdiri dari 8.436 m² untuk bangunan dan sisanya untuk sarana lingkungan) Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate bertempat di jalan Pengayoman No. 1 Kelurahan Jambula, Ternate Provinsi Maluku Utara.

2. Visi, Misi, Tata Nilai dan Motto

a. Visi

“Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum”

b. Misi

1. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas.
2. Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas.
3. Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas.
4. Mewujudkan penghormatan, pemenuhan dan perlindungan Hak Asasi Manusia.

5. Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
6. Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang profesional dan berintegritas.

c. Tata Nilai

Kementerian Hukum dan HAM menjunjung tinggi nilai kami “**P-A-S-T-I**”

1. **Profesional:** Aparatur Kementerian Hukum dan HAM adalah aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika dan integritas profesi.
2. **Akuntabel:** Setiap kegiatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku.
3. **Sinergi:** Komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat dan berkualitas.
4. **Transparan:** Kementerian Hukum dan HAM menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.

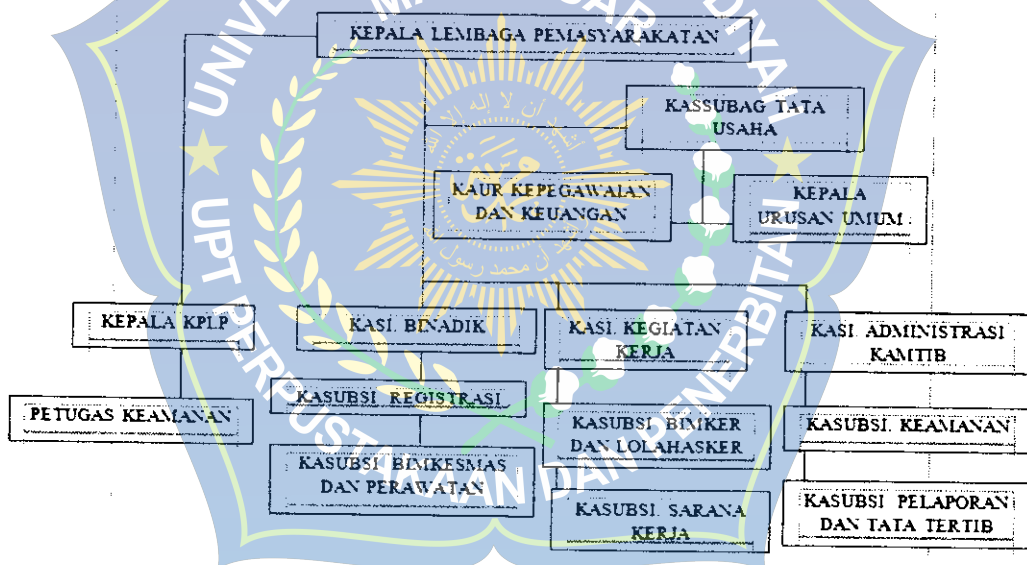
5. **Inovatif:** Kementerian Hukum dan HAM mendukung kreatifitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya.

d. **Motto**

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate memiliki Motto “**Tiada Hari Tanpa Berbuat Kebaikan**”

3. **Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi**

Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate



Sumber: Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

a. **Tugas pokok dan Fungsi**

1. **Kepala Lembaga Pemasyarakatan**

Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate memiliki tugas pokok dalam memimpin, memberi petunjuk atau bimbingan terhadap pelaksana

tugas dan tanggung jawab baik dari segi keamanan dan ketertiban, kepegawaian dan proses pelaksanaan pembinaan narapidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga LAPAS. Kepala Sub Bagian Tata Usaha membawahi dua Kepala Urusan (Kaur), yaitu: Kepala Urusan Umum dan Kepala Urusan Keuangan dan Kepegawaian.

Fungsi

- a. Melakukan urusan kepegawaian dan keuangan
- b. Melakukan urusan surat-surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga

Sub bagian tata usaha terdiri dari:

- a. **Urusan kepegawaian dan keuangan**

Tugas

Urusan kepegawaian dan keuangan mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan keuangan

- b. **Urusan umum**

Tugas

Urusan umum mempunyai tugas melakukan surat-menyurat, perlengkapan dan rumah tangga

3. Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik

Seksi bimbingan narapidana/anak didik mempunyai tugas memberikan bimbingan pemasyarakatan narapidana/anak didik.

Fungsi

- a. Melakukan registrasi dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari narapidana /anak didik
- b. Memberikan bimbingan pemasyarakatan, mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana/anak didik

Seksi bimbingan narapidana/anak didik terdiri dari:

a. Sub Seksi Registrasi

Tugas

Sub seksi registrasi mempunyai tugas melakukan pencatatan dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari narapidana/ anak didik.

b. Sub seksi Bimbingan Kemasyarakatan dan Perawatan

Tugas

Sub seksi bimbingan kemasyarakatan dan perawatan mempunyai tugas memberikan bimbingan dan penyuluhan rohani dengan memberikan latihan olahraga, peningkatan pengetahuan asimilasi, cuti pengelepasan dan kesejahteraan narapidana/anak didik serta mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana/anak didik.

4. Seksi Kegiatan Kerja

Seksi kegiatan kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana kerja dan mengolah hasil kerja.

Fungsi

- a. Memberikan bimbingan latihan kerja bagi narapidana/anak didik dan mengelola hasil kerja
- b. Mempersiapkan fasilitas sarana kerja

Seksi kegiatan kerja terdiri dari:

a. Sub seksi bimbingan kerja dan pengelolaan hasil kerja

Tugas

Sub seksi bimbingan kerja dan pengelolaan hasil kerja mempunyai tugas memberikan petunjuk dan bimbingan latihan kerja bagi narapidana/anak didik serta mengolah hasil kerja.

b. Sub seksi sarana kerja

Tugas

Sub seksi sarana kerja mempunyai tugas mempersiapkan fasilitas sarana kerja.

5. Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib

Seksi administrasi keamanan tata tertib mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan, menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

Fungsi

- a. Mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengaman
- b. Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib

Seksi administrasi keamanan dan tata tertib terdiri:

a. Sub seksi keamanan

Tugas

Sub seksi keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan.

b. Sub seksi pelaporan dan tata tertib

Tugas

Sub seksi pelaporan dan tata tertib mempunyai tugas menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

6. Kesatuan Pengamanan Lapas

Kesatuan pengamanan lapas mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban Lapas.

Fungsi

- a. Melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap narapidana/ anak didik
- b. Melakukan pemeliharaan dan tata tertib
- c. Melakukan pengawalan penerimaan, penempatan dan pengeluaran narapidana/anak didik
- d. Melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran keamanan
- e. Membuat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan

Peran dalam menjalankan tugas dan fungsi kesatuan pengamanan

Lapas sebagai berikut:

- a. Kesatuan pengamanan Lapas dipimpin oleh seorang kepala dan membawahi petugas pengamanan Lapas
- b. Kepala kesatuan pengamanan Lapas berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Lapas.

4. Jumlah Pegawai

Lapas Kelas IIA Ternate dalam melaksanakan tugasnya selama membina narapidana yang menjalani proses peradilan sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan pada Lapas untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan tenaga kerja yang terlatih melalui pelatihan dan pendidikan pegawai Lapas dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing untuk

membina narapidana yang mempunyai perilaku dan pembawaan yang berbeda-beda sebelum menjalani proses peradilan, sehingga peranan pegawai Lapas sangat penting. Berikut ini rincian jumlah pegawai Lapas Kelas IIA Ternate:

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate

NO	NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN	PANGKAT
1.	Maman Hermawan Bc.IP.S.SOS.M.Si	Kalapas Kelas IIA Ternate	S2	IV/b
2.	Mansur Rumadaul, SH	Kasi Binadik dan Anak Didik	S1	III/d
3.	Effendi Abdullah, SH. MH	Ka. KPLP	S2	III/d
4.	Mardiyana Galiong, SH	Kasubbag Tata Usaha	S1	III/c
5.	Hukuba	Kepala Seksi Administrasi dan Kamtib	SLTA	III/d
6.	Sofyan Muthalib, SH	Kepala Seksi Kegiatan Kerja	S1	III/d
7.	Gunawan Soleman	Fungsional	SLTA	III/b

		Umum		
8.	Sardiman Usman	Kepala Subseksi Bimker dan Pengelolaan Hasker	SLTA	II/d
9.	Nur Evi, SH	Kaur Umum	S1	III/c
10.	Risna, SH	Kaur Kepegawaian dan Keuangan	S1	III/c
11.	Anshar Y.A.Karim, S.IP	Kasubsi Pelaporan dan Tatib	S1	III/b
12.	Yadi H.Tanassy	Kasubsi Perawatan dan Bimkes	S1	III/b
13.	Saifullah Fadel, SH	Kasubsi Sarana Kerja	S1	III/b
14.	Himawan Turuy Amd. IP	Kasubsi Keamanan	D3	II/d
15.	Firdaus	Kasubsi Registrasi	SLTA	II/d

16.	Miranti DJ.A.Rachman	Pengelola Data Laporan Keamanan dan Ketertiban	S1	III/a
17.	Syuaib Asri Padang	Pengelola Hasil Kerja	SLTA	III/a
18.	Januari Ahmad, SH	Komandan Jaga	S1	III/a
19.	Rusli M.Djauhar, SH	Pembina Kepribadian	S1	III/a
20.	Suriyani Syafaruddin, SH	Pengelola Keuangan	S1	III/b
21.	Wa Vivi Marni Syarif Amd. Kep	Perawat Mahir	D3	III/a
22.	Nurlaili Idris Hasan, SH	Pengadministrasi Layanan Kunjungan	S1	III/a
23.	Syahbudin Nur Abas	Komandan Jaga	SLTA	III/a
24.	Rusman Lestaluhu	Komandan Jaga	SLTA	II/d
25.	Ilham Abdan	Pengelola Sarana Kerja	SLTA	II/d

26.	Sakri Ananto Djoyo	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/d
27.	Zainuddin Ibrahim	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/d
28.	Madwan H.Hi.Hafis	Komandan Jaga	S1	II/d
29.	Abdul Azis	Pengelola Hasil Kerja	SLTA	II/d
30.	Nadir S.Hi.Abdurrahman	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/d
31.	Munawir Konoras	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
32.	Abdul Rahman	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
33.	Ahmad Aufat	Pengelola Data Kesehatan	SLTA	II/c
34.	Jufia Keliwawa	Pengelola Sistim Database Pemasyarakatan	S1	II/c
35.	Fitria Fabanyo	Pengelola Data Kepegawaian	SLTA	II/c

36.	Muslim Ajid	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
37	Ikram Hi.Tomy	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
38.	Fadli M.Kodja	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
39.	Suryadi Pandawa	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
40.	Fariyanti Yusup	Pengelola Layanan Kunjungan	SLTA	II/c
41.	Sunarti	Sarana Kerja	SLTA	II/c
42.	Rifdal Adejon	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
43.	Sutrisno Ali	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
44.	Fauzan S.Karim	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/c
45.	Riska Sukma Dewi Niftani	Pengelola Kepegawaian/Dat a Kepegawaian	SLTA	II/b

46.	Masita Mansur	Layanan Kunjungan	SLTA	II/b
47	Muhammad Taufik Ambar	Pengelola Keuangan	SLTA	II/b
48.	Haris Djalaludin	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/b
49.	Muhammad Azwar	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/b
50.	Muhammad Arman	Bendahara Pengeluaran	SLTA	II/b
51.	Joko Prihatin	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
52.	Ahmad Risandi Amirullah	Pengelola BMN	SLTA	II/a
53.	Abdurachman Bachmid	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
54.	Tri Sujatmiko	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
55.	Muhlis Sabandi	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
56.	Moh. Risqin	Pengelola BMN	SLTA	II/a

57.	Muhammad Zulrafiq Syahlan	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
58.	Fajrin Sarifuddin	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
59.	Wa Ode Puspa Khairunnisa	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
60.	Hilmi Putra Yaman	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
61.	Halima Tuz Zaadiah	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
62.	Muhammad Israt Suwit	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
63.	Faisal Muhammad	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a
64.	Yusril Buamona	Petugas/Anggota Jaga	SLTA	II/a

Sumber: Kaur Kepegawaian dan Keuangan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate.

Dari tabel jumlah pegawai diatas terdapat bahwa jumlah pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Ternate sebanyak 64 pegawai dan pendidikan pegawai Lembaga Pemasarakatan S2 2 orang, S1 15 orang, D3 2 orang dan SLTA sebanyak 45 orang, dengan golongan yang berbeda-beda

golongan IV 1 orang yaitu Kepala Lembaga pemasyarakatan dan golongan III sebanyak 19 orang sedangkan golongan sebanyak 44 orang.

Selain dari jumlah pegawai diatas dapat dilihat kapasitas dan keadaan narapidana yang berada dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dengan berbagai macam jenis kasus maupun jenjang pendidikan narapidana yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3

Jenis tindak pidana dan jumlah tindak pidana narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate

NO	JENIS KASUS	JUMLAH
1.	Narkotika	162
2.	Korupsi	49
3.	Pembunuhan	9
4.	Pencurian	12
5.	Penganiyaan	5
6.	Perjudian	1
7.	Penggelapan	3
8.	Pemeriksaan	1
9.	Perbankan	3
10.	Perpajakan	1
11.	ITE	1
12.	KDRT	1

13.	Kesusilaan	5
14.	Perlindungan Anak	59
15.	Penggandaan	1
16.	Pelanggaran Lalu lintas	2
17.	Pencucian Uang	1
18.	Perusakan Hutan	1

Sumber: Kasubsi Registrasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, data diolah.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tindak pidana narapidana yang ada dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate tindak pidana narkoba /narkotika terdapat sebanyak 162 orang dan korupsi terdapat sebanyak 49 orang, pembunuhan 9 orang, pencurian 12 orang, penganiyaan 5 orang, perjudian 1 orang, penggelapan 3 orang, pemerkosaan 1 orang, perbankan 3 orang, perpajakan 1 orang, ITE 1 orang, KDRT 1 orang, kesusilaan 5 orang, perlindungan anak sebanyak 59 orang, penggandaan 1 orang, pelanggaran lalu lintas 2 orang, pencucian uang 1 orang kemudian perusakan hutan 1 orang.

Selain berdasarkan jenis tindak pidana dan jumlah tindak pidana diuraikan juga berdasarkan tingkat pendidikan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

Tabel 4.4
Data Tingkat Pendidikan Narapidana pada Lembaga
Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate

NO	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	Tidak Sekolah	L	9
2.	Tidak lulus SD	L	16
3.	SD	L	30
4.	SMP	L	38
5.	SMA	L	168
6.	STM	L	1
7.	Diploma Satu	L	1
8.	Diploma Tiga	L	3
9.	Diploma Empat	L	1
10.	Sarjana Reguler	L	45
11.	Sekolah Menengah Kejuruan	L	2
12.	Master	L	3

Sumber: Kasubsi Registrasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, data diolah.

Dari data yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki narapidana ada berbagai macam jenjang pendidikan mulai dari tidak sekolah terdapat 9 orang, tidak lulus SD 16 orang, SD 30 orang, SMP 38 orang, SMA 168 orang, STM 1 orang, Diploma Satu 1 orang,

Diploma Tiga 3 orang, Diploma Empat 1 orang, Sarjana Reguler 45 orang, Sekolah Menengah Kejuruan 2 orang, Master 3 orang.

Selain itu dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate hanya terdapat narapidana laki-laki saja yang berada didalamnya sementara narapidana anak dan perempuan sudah dipisahkan tersendiri dilembaga baru yang khusus anak dan perempuan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate yang dimana penulis melakukan observasi langsung dilapangan dengan kondisi pandemi covid-19. Penelitian ini berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, dalam pengumpulan data penulis menggunakan pendekatan deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis. Penulis melakukan pengambilan data-data dengan melakukan wawancara langsung bersama pegawai lapas, narapidana dan kepala Lapas yang berkaitan dengan teori-teori kinerja pegawai.

1. Kinerja pegawai atas pelaksanaan program pembinaan narapidana baik kepribadian dan kemandirian

Kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Ternate dalam melakukan pembinaan narapidana pada dasarnya semua masih mengacu kepada Undang-undang Pemasyarakatan Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Yang mana tujuan pembinaan adalah guna membina narapidana agar menjadi manusia yang seutuhnya, menyadari kesalahannya dan tidak mengulangi

tindak pidananya dan dapat diterima kembali dalam masyarakat. Dalam mencapai tujuan tersebut maka narapidana wajib untuk mematuhi segala program-program pembinaan yang telah ditetapkan pada Lapas Kelas IIA Ternate sejak awal masuk sampai masa pidanya berakhir. Maka dari itu pegawai juga lapas mampu melakukan program pembinaan yang akurat agar narapidana selama menjalani masa pidana tidak mengalami depresi dengan apa yang sudah dilakukan sehingga menekam didalam jeruji besi, pegawai Lapas juga bisa membina dan membimbing agar dapat membentuk narapidana yang lebih baik lagi.

Pegawai Lapas Kelas IIA Ternate dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan tugas pokok dan fungsinya dalam melakukan pembinaan narapidana. Kemudian penulis melakukan wawancara dengan Kaur Kepegawaian dan Keuangan Lapas Kelas IIA Ternate pada tanggal 05 Agustus 2020, R mengatakan:

“Jadi kinerja pegawai sebetulnya sudah maksimal artinya kondisi saat ini real dilapangan seperti ini maksudnya begini SOP(Standar Operasional Prosedur) sudah ada jadi pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan SOP jadi dia lihat disitu dia punya tugas pokok dan fungsinya apa jadi dia buat SOP seperti penyidik, misalnya dia mau melaksanakan pembimbingan kepada narapidana itu narapidana baru menginjak kaki dipintu depan lapas kita sudah mulai mendata mana berkasnya masuk apa dari polisi, jaksa, hakim, berkasnya kita liat itu (Standar Operasional Prosedur) liat berkas oh iya ada surat perintah penahanan, ada surat berita acara pelaksanaan penahanan, ada surat pengangkapan misalnya, ada surat eksekusi misalnya, atau ada surat putusan pengadilan misalnya, kalau semuanya lengkap kita lihat orangnya benar gak orangnya dengan data itu jangan sampai

namanya orang lain difisiknya orang lain itu yang tadi saya bilang (Standar Operasional Prosedur) harus cek benar sesuai dengan orangnya atau tidak terus di foto, disidik jari, diperiksa kesehatannya waktu baru masuk ditanya juga kamu pernah sakit apa? Sekolah dimana? Kerja dimana? Lengkap dengan putusan pengadilan lampir maka sah kita terima dia sebagai penghuni Lapas”.

Bahwa kinerja pegawai Lapas dalam program pembinaan narapidana semua mengacu pada Undang-undang Pemasarakatan Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan. Pegawai Lapas juga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga semua program-program pembinaan narapidana Lapas Kelas IIA Ternate dapat berjalan dengan baik.

Kemudian Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate MR menambahkan:

“Jadi narapidana setelah diperiksa berkas dan kesehatannya jika semuanya sudah lengkap dan dinyatakan sah menjadi narapidana kemudian kita daftarkan diregister mana berdasarkan dia putusan hukuman berapa tahun kalau hukumannya 1 tahun sampai 20 tahun itu dimasukkan di register B1 itu narapidana hukuman diatas 1 tahun ada register narapidana hukuman seumur hidup, ada register narapidana hukuman mati ada, jadi kami punya register sekitar 20 lebih register A1 penyidik atau polisi, A2 jaksa atau penuntutkan, A3 hakim pengadilan negeri, A4 pengadilan tinggi, A5 mahkamah agung, jadi register tahanan saja 5 belum register sebagai narapidana ada juga B1 itu hukuman 1 tahun sampai 20 tahun, B2A itu 6 bulan sampai 1 tahun, B2B itu 1 hari sampai 6 bulan, B3 itu hukuman denda atau pidana pengganti jadi nanti kita lihat dia jalani hukuman seperti apa, jadi tergantung putusan”.

Penulis melakukan wawancara dengan narapidana AD (Korupsi, 48 Tahun), tanggal 11 Agustus mengatakan:

“Program pembinaan yang diberikan pegawai Lapas semuanya berjalan dengan baik dan sudah difungsikan masing-masing sesuai dengan bidang dan program pembinaannya yang sangat bermanfaat bagi kami semua selama menjalani masa tahanan didalam Lapas Kelas IIA Ternate”.

Kemudian Kepala Lapas Kelas IIA Ternate MH menambahkan:

“Kinerja kami dalam pogram pembinaan narapidana semua program berjalan dengan lancar kami semua mengacu kepada undang-undang pemasyarakatan Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan disitu ada poin-poin yang membimbing hak-hak narapidana cuman sekarang dengan keadaan covid-19 program pembinaan semuanya tersendat karena ada 17 orang didalam lapas yang positif covid-19 ini jadi saya sebagai pimpinan melindungi pegawai saya dan narapidana yang ada didalam lapas, ade datang dari luar harus memakai surat kesehatan, membawa handsainitaizer, memakai masker karena saya takut nanti ada yang tertular dari dalam maupun yang dari luar, yang biasanya sholat berjamaah dimasjid, senam pagia bersama itu ditiadakan untuk sementara demi kepentingan bersama”.

Berdasarkan wawancara diatas bahwa kinerja pegawai Lapas sudah baik semua program pembinaan narapidana berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pada Lapas Kelas IIA Ternate. Sehingga narapidana mendapatkan pembinaan yang baik, pembinaan-pembinaan ini nantinya membawa perubahan ketika narapidana telah selesai menyelesaikan masa pidanya dan bisa diterima kembali dimasyarakat.

Dalam mengukur kinerja pegawai, penulis menggunakan pendekatan yang disampaikan oleh Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) yang

menguraikan kinerja pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi dan melihat kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana yang terdiri dari program pembinaan kepribadian dan kemandirian.

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas kerja adalah unsur terpenting dalam keberhasilan untuk meningkatkan suatu instansi guna mencapai tujuan, kualitas pegawai dapat tersusun melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan.

Pegawai Lapas Kelas IIA Ternate dituntut untuk mempunyai kualitas yang dalam baik membina narapidana sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan, karena pada dasarnya semua orang menyukai pelayanan yang baik. Maka peningkatan kualitas kerja pegawai merupakan salah satu syarat utama yang bisa dimiliki pegawai agar seluruh kegiatan mampu dilakukan dengan baik. Kemudian penulis melakukan wawancara dengan Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate MR, tanggal 05 Agustus 2020:

“Kualitas kerja yang ada di Lapas Kelas IIA Ternate sudah ada peningkatan berbeda dari tahun-tahun sebelumnya karena semua program pembinaan narapidana sesuai dengan pernyataan perjanjian kinerja Lapas ini dan sudah dilaksanakan dengan baik sehingga sudah ada peningkatan dan telah mencapai target, pegawai juga dituntun untuk bekerja secara profesional dan mampu memberikan pembinaan yang baik kepada narapidana”.

**Tabel 4.5 Isi Pernyataan Perjanjian Kinerja
Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate**

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemasyarakatan	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan pemasyarakatan	95 %
		Menurunnya residivis	Base line
2.	Meningkatnya pelayanan informasi dan kerjasama pemasyarakatan di wilayah sesuai standar	Persentase layanan informasi dan kerja sama sesuai standar	95 %
		Persentase data pemasyarakatan di SDP sesuai standar	100 %
3.	Meningkatnya pelayanan perawatan narapidana/tahanan di wilayah sesuai standar	Persentase narapidana/tahanan yang mendapatkan pelayanan kebutuhan dasar dan kesehatan lingkungan sesuai standar	95 %
		Persentase narapidana/tahanan yang mendapatkan pelayanan perawatan kesehatan dasar, lanjutan dan penyuluhan kesehatan sesuai standar	95 %
		Persentase narapidana/tahanan	95 %

		Persentase gangguan keamanan yang di tindak dan ditanggulangi sesuai standar	95 %
6.	Layanan dukungan manajemen	Jumlah layanan internal perkantoran	12 Bulan

Sumber: Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

Kualitas kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate tercermin dari hasil kerja pegawai yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas kerja Lapas khususnya dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana salah satunya pada program pembinaan kepribadian. Kualitas kerja pegawai dibuktikan dari penyelesaian pekerjaan sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah disusun pada awal tahun dan diselesaikan setiap waktu sampai akhir tahun.

Pada program pembinaan kepribadian ini narapidana dilatih dengan pembinaan kerajinan tangan yang diikuti oleh seluruh narapidana, dilakukan setiap hari di dalam ruangan khusus pembuatan kerajinan tangan, banyak hasil karya narapidana yang bermacam-macam berupa kotak tisu, fas bunga lampu hias. Kemudian narapidana FB (Perlindungan anak, 45 Tahun) wawancara tanggal 11 Agustus 2020 mengatakan:

“Kami dibina melalui program-program pembinaan yang ada di dalam Lapas dengan membuat kerajinan tangan yang kami buat ada tempat tisu dan ada beberapa macam hasil kerajinan yang lain”.

Hal ini diungkap juga oleh Kasi Binadik dan Anak Didik Lembaga

Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, MH menambahkan:

“Sudah banyak hasil kerajinan tangan narapidana yang dihasilkan dan terjual, ada juga yang pesan dari luar itu semua dari hasil karya narapidana kami bina melalui program pembinaan ini mereka membuat fas bunga, kotak tisu, lampu hias, ada juga hasil pertukangan seperti podium, kursi sofa banyak dari semua kantor yang pesan langsung dari sini”.

Selain dengan membuat kerajinan tangan narapidana juga diberikan pembinaan pertukangan pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan narapidana agar ketika keluar dari Lapas narapidana mampu menerapkan ke dalam lingkungan masyarakat dan dapat digunakan sebagai mata pencaharian. FB (Perlindungan anak, 45 Tahun) juga menambahkan:

“Hasil pertukangan yang kami buat seperti pembuatan kursi sofa dan lain-lain ini juga sudah banyak yang kami buat dan telah dipasarkan”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Lapas selalu memberikan pelayanan dan pembinaan yang baik sesuai dengan kualitas yang dimiliki pegawai Lapas dan selama narapidana berada di dalam Lapas 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 (*Pomptness*)

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Ketepatan waktu juga bagian yang cukup penting dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab seorang pegawai.

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator kedisiplinan yang juga dilaksanakan oleh segenap pegawai pada Lapas Kelas IIA Ternate, ketepatan waktu misalnya jam melaksanakan tugas (piket), serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas termasuk yang terkait dengan program pembinaan narapidana. ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas berpengaruh pada kinerja pegawai yang pada gilirannya juga pada kinerja Lapas Kelas IIA Ternate. Penulis melakukan wawancara dengan Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Ternate MH mengatakan:

“Kami melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) kami siap melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diamanatkan didalam aturan maupun peraturan waktu-waktu misalnya waktu kunjungan, waktu pembinaan sudah ada itu sudah kami laksanakan sesuai dengan waktu-waktu yang sudah ditetapkan pada Lapas.

Pegawai Lapas juga dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam membina narapidana sesuai dengan

perubahan bagi diri kami begitupun dengan agama-agama yang lain”.

Berdasarkan wawancara di atas menunjukkan bahwa ketepatan waktu yang dimiliki para pegawai Lapas dalam program pembinaan narapidana sesuai dengan waktu dan ketentuan yang sudah ada di Lapas 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*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan. Inisiatif adalah kemampuan melakukan sesuatu hal terkait pelaksanaan tugas dan fungsi tanpa diperintahkan terlebih dahulu. Inisiatif dorongan dan keinginan dari pegawai untuk melaksanakan kegiatan tanpa harus ada arahan dari atasan, pegawai Lapas Kelas IIA Ternate dalam melaksanakan kegiatan atau pembinaan terhadap narapidana mempunyai inisiatif dalam mengatasi masalah membina dan membimbing narapidana sesuai dengan kemampuan pegawai Lapas tanpa adanya perintah dari atasan. Penulis melakukan wawancara dengan Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate, MR mengatakan:

“Biasanya di lapangan berhadapan dengan masalah misalnya, ada narapidana yang bermasalah didalam Lapas langsung kami

tangani dan tindak lanjuti, pada porsinya selalu menganamankan dulu situasi dan kondisi setelah mengamankan selesai kalo tidak bisa diatasi sama sekali baru kami lapor keatasan untuk mengambil keputusan tetapi kalo tingkat-tingkat bawahan bisa menangani kami langsung menangani jadi tidak menunggu perintah dari atasan kalo mungkin saja menyangkut dengan biaya kita langsung lapor keatasan tetapi menyelesaikan secara sosial, psikologi itu langsung tanpa perlu ada perintah”.

Selain mempunyai inisiatif sendiri dengan mengatasi masalah narapidana. Pegawai Lapas juga mempunyai inisiatif dengan memberikan kegiatan rutin melalui pembinaan kepribadian yaitu, pembinaan jasmani pembinaan ini dilakukan agar menjaga kesehatan dan kebugaran narapidana dan melatih narapidana dengan bakat-bakat olahraga yang dimiliki dan pembinaan ini dilakukan setiap hari jumat dilakukan agar stamina narapidana selalu sehat dalam menjalani masa pidana dan kegiatan ini juga diikuti oleh seluruh narapidana dan pegawai Lapas Kelas IIA Ternate. Kemudian ARH (Narkotika, 25 Tahun) menambahkan:

“Pembinaan jasmani ini dilakukan setiap jumat pagi biasanya setiap pagi kami senam pagi mulai dari jam 07:30 sampai selesai dan setelah itu kami lanjut dengan olahraga tenis meja dan olahraga lainnya kegiatan ini selalu diikuti oleh seluruh narapidana dan juga petugas lapas yang bersama-sama dengan kami”.

Pada Lapas Kelas IIA Ternate, peran inisiatif menjadi sangat penting dikarenakan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi dalam hal ini Lapas Kelas IIA Ternate. 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.

Pada wawancara di atas menunjukkan bahwa inisiatif atau kesadaran yang ada dalam diri pegawai Lapas dalam membina narapidana selalu mampu mengatasi masalah tanpa perlu ada arahan dari atasan dan melakukan kegiatan rutin pembinaan jasmani yang diikuti oleh seluruh narapidana dan pegawai Lapas.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Kemampuan seseorang yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi termasuk pada Lapas Kelas IIA Ternate. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya dengan sendirinya menjadi faktor kunci dalam menghasilkan kinerja dalam program pembinaan narapidana. Pada Lapas Kelas IIA Ternate pegawai mempunyai kemampuan dalam hal melakukan

tugas atau kegiatan membina narapidana, pegawai Lapas juga memberikan pengaruh yang cukup berarti dengan mempunyai kemampuan memotivasi dan membina. Melalui program-program pembinaan kepribadian dan kemandirian yang dilakukan untuk narapidana guna meningkatkan pengetahuan dan mental narapidana selama berada dalam Lapas. Mengenai kemampuan penulis melakukan wawancara dengan Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate, (MR) mengatakan:

“Kami sudah mampu melaksanakan pembinaan terhadap narapidana sesuai dengan prosedur dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan dalam melakukan pembinaan artinya yang tadinya dia tidak tahu apa-apa lalu kami bina dengan program-program pembinaan kepribadian maupun kemandirian akhirnya sekarang dia sudah tau dan sudah bisa dan dapat melaksanakan itu semua ketika dia keluar dia bisa terapkan kepada masyarakat dengan apa yang dia dapatkan selama didalam lapas dan ketika dia keluar dari lapas dia mengucapkan terima kasih banyak bapak dan ibu pegawai lapas selama ini sudah membimbing saya selama di Lapas bahkan keluarganya mengucapkan terima kasih kepada kami, jadi jalani pidana bukan salah satu yang membuat dia dibinasakan tetapi manfaatnya sangat luar biasa didalam dirinya yang tadinya tidak sholat 5 waktu dan tidak tahu mengaji sekarang sudah bisa begitupun dengan agama yang lain jadi luar biasa manfaatnya”.

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

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate dibawah UPTD SKB (Sanggar Kegiatan Belajar Mengajar). Mengenai pembinaan ini (MR) Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate menambahkan:

“Dalam program pembinaan ini kami bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Nasional Kota yang dibawah UPTD SKB (Sanggar Kegiatan Belajar Mengajar) itu dia kan pendidikan nonformal kita bekerja sama dengan dia jadi jadwalnya dalam 1 minggu itu hari senin sampai dengan hari rabu dia mengisi belajar mengajar disini gurunya dari luar lapas semua jadi gurunya itu ada yang S2 juga ada dikontrak dari SKB itu kadang saya juga diikut serta jadi mengajar disitu saya mengelo dan mengelola disini kita gabung buat surat perjanjian kerja sama untuk melaksanakan program ini paket A B C, bahkan itu ade ada yang tidak tahu sama sekali keapsaran fungsional dari suku tugutil itu tidak tahu a b c besar dunia ini tapi alhamdulillah begitu dia disini dibina pela-pelan dia fokus dengan itu dia sudah bisa menulis, membaca jadi siapapun orangnya kita sebagai warga negara indonesia Undang-undang dasar 45 mengatakan bahwa punya kewajiban untuk mencerdaskan kehidupan bangsa ini kan ini salah satu program kita ini”.

Kemudian narapidana AD (Korupsi, 48 Tahun) mengatakan:

“Kami mengikuti program pembinaan ini dari mulai hari senin, selasa, rabu, dan ikuti oleh seluruh narapidana ada juga yang buta huruf dulunya sama sekali tidak tau membaca sekarang sudah bisa membaca walupun tidak terlalu lancar, program ini merupakan kesempatan belajar yang bagus untuk kami dihari esok”.

Pada wawancara diatas menunjukkan bahwa kemampuan pegawai Lapas dalam melakukan pembinaan sesuai dengan prosedur yang sudah ada pada Lapas dan pegawai Lapas juga mampu melakukan pengajaran melalui

pembinaan paket A B C guna meningkatkan wawasan narapidana selama menjalani masa pidana.

5. Komunikasi (*Comunication*)

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan, komunikasi yang baik merupakan kunci dalam membangun hubungan kerja untuk mencapai tujuan.

Komunikasi pegawai memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja program pembinaan narapidana pada Lapas Kelas IIA Ternate. misalnya pegawai dituntut untuk menjalin komunikasi yang baik dengan penegak hukum (Kepolisian, Badan Narkotika Nasional, Balai Latihan Kerja, dll) dalam mendukung pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lapas. Selain itu komunikasi pegawai/petugas dengan narapidana secara persuasif juga sangat membantu terjalinnya hubungan yang baik dan positif sehingga dapat mendukung program pembinaan narapidana pada Lapas berjalan sebagai mana misalnya. Mengenai komunikasi penulis melakukan wawancara dengan dengan Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate, (MR) mengatakan:

“Kalau kami melaksanakan pembinaan harus membangun komunikasi yang efektif pendekatan secara kekeluargaan misalnya keluarga narapidana juga kami undang datang ke lapas seperti narapidana mendapatkan rehabilitasi kami sama-sama merencanakan, mendukung untuk membina anak, ibu atau suami bapak, ibu, jadi kami harus membangun komunikasi yang efektif juga dengan mereka dan masyarakat jadi ada 3 unsur disini petugas, narapidana dan masyarakat sehingga membuat program pembinaan itu lebih baik dan lebih efektif”.

Berdasarkan wawancara di atas memberikan makna bahwa pegawai Lapas selalu menciptakan komunikasi yang baik pendekatan secara kekeluargaan selama narapidana menjalani masa pidananya.

Mengenai kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Ternate terdapat juga beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana

1. Faktor Internal

Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri atau individu dengan adanya dorongan yang bisa memberikan tekanan dalam menangani sesuatu guna memperoleh tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah lembaga.

Dalam program pembinaan narapidana Lapas Kelas IIA Ternate menangani dan membina narapidana selama menjalani masa pidananya terdapat beberapa faktor sebagai berikut:

a. Data Administrasi Narapidana

Data administrasi narapidana yang menjadi salah satu faktor yang membuat pegawai Lapas sedikit kesulitan karena narapidana yang tidak mempunyai KTP(Kartu Tanda Penduduk) dan KK (Kartu Keluarga), sehingga pegawai Lapas harus bekerja sama dengan instansi yang terkait dalam mengurus data narapidana. Hal ini diungkap oleh (MR) selaku Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate mengatakan:

“Mereka tidak mempunyai data identitas diri yang lengkap karena itu sangat mempengaruhi sekali karena saya membawa narapidana berobat yang sedang sakit keras itu sangat sulit kenapa, karena tidak mempunyai KK, Ktpnya untuk mendapatkan JKN (Jaminan Kesehatan) itu kan tidak bisa, salah satu faktor kesehatan mereka jadi saya repot mengurus”.

Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate, (MR) juga menambahkan:

“Kemudian hak politiknya juga itu tidak mempunyai KK,Ktp,saya sering ke KPU (Komisi Pemilihan Umum) dan catatan sipil karena kalo KPU kan dia independen kalo catatan sipil pemerintah kita nanti kolaborasi dengan KPU dan catatan sipil supaya dia buat orang ini sebagai warga yang baik yang harus mempunyai data yang akurat dan data yang valid seperti ade kalo kemana-mana tidak ada data kan susah, sering saya dengan para penegak hukum saya bilang mulai ditahan itu harus sudah diminta datanya sejak ditahan supaya program pembinaan narapidana ini berlangsung aman, nyaman, lancar kan begitu, kalo tidak kendalanya itu indentitas dari orang ini yang tidak mempunyai data palingan saya beralih ke putusan pengadilan nama ini, umur, jeni kelamin, kasus itu saja tapi saya mau minta Ktp dan KK tidak ada salah satunya yang terkendala”.

b. Anggaran

Masalah anggaran dalam program pembinaan ini salah satunya kesehatan narapidana ketika narapidana yang sakit keras sehingga memerlukan biaya yang cukup besar sementara Lapas Kelas IIA Ternate memiliki anggaran yang terbatas akan tetapi mereka selalu mengusahakan terkait dengan biaya kesehatan agar narapidana mendapati perawatan kesehatan yang baik. Mengenai masalah anggaran program pembinaan narapidana penulis melakukan wawancara dengan Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate, (MR) mengatakan:

“Terkadang saya melapor ke pak kalapas dengan masalah anggaran juga jadi sesuai anggaran yang ada saja kami juga minta bantuan ke pemerintah daerah. Karena pemerintah daerah juga punya rakyat jangan hanya saja nanti pemelihan baru datang untuk mencari suara harus pemerintah daerah juga bertanggung jawab juga yang sangat membantu, mendukung dan merespon mereka untuk mengetasi hal-hal narapidana dalam hal perawatan kesehatan itu yang agak sulit karena narapidana tidak mempunyai data”

c. Sumber Daya Manusia

Sejauh pengamatan penulis, sumber daya manusia (SDM) baik pejabat dan pegawai Lapas Kelas IIA Ternate masih mencukupi. Berdasarkan data yang kepegawaian yang penulis peroleh, terdapat sebanyak 64 (enam puluh empat) pegawai. Ketersediaan jumlah

pegawai tersebut mencukupi dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lapas Kelas IIA Ternate.

Saat penulis mewawancarai Kaur Kepegawaian dan Keuangan Lapas Kelas IIA Ternate, (R) mengatakan:

“Jumlah pegawai Lapas Ternate berjumlah 64 pegawai. Dalam menjalankan program pembinaan narapidana, pegawai Lapas selama ini menjalankan tugasnya dengan baik”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dari aspek kuantitas/jumlah narapidana pada Lapas sejauh ini masih tergolong baik. Sementara dari aspek kualitas SDM sudah menjalankan program pembinaan dengan baik. Meskipun dalam penguatan pengembangan kualitas SDM, penting untuk terus melakukan peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan.

d. Perilaku Narapidana

Perilaku narapidana juga menjadi salah satu faktor dalam program pembinaan seperti mendapatkan remisi, faktor ini menjadi salah satu faktor yang dipengaruhi oleh faktor perilaku atau sikap narapidana selama menjalani masa tahanan. Hal ini disampaikan oleh

Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA MH mengatakan:

“Kalau remisi, PB, CB, semuanya lancar semua hak-hak mereka lancar mereka tepat mendapat remisi apabila dia selalu berkelakuan baik itu faktor pertama sekali dia harus berkelakuan baik kalau tidak berkelakuan baik itu terganggu dia punya hak-hak, bagaimana kita mau nilai dia berkelakuan baik dia selama 6 bulan sejak ditahan atau sejak masuk kesini

ke tanggal 17 agustus untuk mendapat remisi ke tanggal hari raya idul fitri misalnya itu tidak boleh dia melanggar ketentuan tata tertib lapas misalnya dia tidak boleh pake hp, tidak boleh memakai narkoba, membuat kerusuhan, tidak boleh berkelahi, caci maki kata-kata kotor pokoknya sikap dan ucapannya itu dijaga nah itu berarti dia berkelakuan baik maka dia dapat hak remisi 1 bulan pada saat 17 agustus, jadi remisi itu ada 2 remisi umum 17 agustus setiap tahun berjalan hari kemerdekaan dan remisi khusus itu hari raya idul fitri atau natal bagi agama kristen bagi hindu budha itu hari raya waisak, hari raya imlek, jika dia berkelakuan baik”.

“Kemudian yang ke 2 dia telah menjalani pidananya atau hukumannya selama 6 bulan sejak ditahan sampai dengan tanggal pemberian remisi itu 6 bulan misalnya, polisi tahan tanggal 1 januari ke agustus itu berarti lebih dari 6 bulan dan berarti hanya dapat 1 bulan kalau jalani sampai 1 tahun berarti dapat remisi pertama itu 2 bulan itu Kepres Nomor 174 Tahun 1999, kami semua mengacu kepada Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan disitu ada poin-poin yang membimbing hak-hak narapidana”.

Kemudian seorang narapidana ARH (Narkotika, 25 Tahun) mengatakan:

“Hak-hak kami semuanya tepat waktu salah satunya yang bagus juga hak-hak narapidana dulunya sebelum bebas harus menunggu SK remisi tetapi sekarang dengan adanya perubahan kami masih menjalani masa pidana 1 tahun berapa bulan saja SK remisi sudah ada dan semua program pembinaan berjalan dengan baik”.

Berdasarkan wawancara di atas faktor-faktor yang dihadapi pegawai Lapas dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana adalah masih terdapat narapidana yang tidak mempunyai identitas diri, masalah anggaran, sdm (sumber daya manusia) dan perilaku narapidana akan tetapi disisi lain hak-hak narapidana semuanya berjalan dengan lancar dan tepat waktu.

Selain faktor internal Lapas Kelas IIA Ternate juga terdapat faktor eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai dalam program pembinaan narapidana.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau individu faktor eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Lapas Kelas IIA Ternate dalam program pembinaannya terdapat faktor yang mempengaruhi sebagai berikut:

a. Regulasi Narapidana

Regulasi adalah peraturan yang sudah dirancang, dirumuskan dan disusun sedemikian rupa untuk membantu mengelola suatu instansi dengan tujuan tertentu. Pada Lapas Kelas IIA Ternate terdapat salah satu faktor regulasi narapidana yang menjadi kesenjangan sosial pada narapidana dengan kasus tipikor, hak-hak mereka seperti mendapatkan remisi berbeda dengan narapidana kasus yang lainnya, narapidana kasus tipikor tidak mendapatkan remisi hal ini sudah dirancang dalam Pasal 34 PP (Peraturan Pemerintah) No. 99 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas PP No.32 Tahun 1999 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan, sebagaimana perubahan dalam Pasal 34 tersebut diatas pemberian remisi terhadap narapidana khususnya narapidana korupsi diperketat syarat dan tata caranya untuk memenuhi rasa keadilan masyarakat meskipun tetap menjadi hak narapidana, yang

dimana remisi di maksud diberikan oleh Menteri setelah mendapatkan pertimbangan tertulis atau dari pimpinan lembaga terkait. Mengenai regulasi narapidana penulis melakukan wawancara dengan R (Tipikor, 48 Tahun) mengatakan:

“Tipikor itu kan kita tidak mendapatkan hak-hak karena diatur dengan PP No.99 kalau kita mau bicara hak dan kewajiban bahwa tipikor dan narapidana lainnya itu kita sama-sama tetapi terjadi kesenjangan sosial kenapa karena kita tidak mendapatkan hak-hak remisi sementara kewajiban kita harus sama ini menjadi kecemburuan juga buat tipikor”.

Selain itu menurut Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate MR mengemukakan mengenai regulasi narapidana yaitu sebagai berikut:

“Dalam pemberian remisi dan hak-hak narapidana kami mengacu pada dasar-dasar hukum yang sudah ditetapkan pemerintah dalam pemberian remisi narapidana”.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian remisi bagi narapidana tipikor sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam PP (Peraturan Pemerintah) tentang syarat dan tata cara pelaksanaan hak warga binaan pemsyarakatan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya yang dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate dalam melakukan Pembinaan narapidana sudah maksimal, semua difungsikan masing-masing sesuai dengan bidang dan program pembinaannya. Kinerja pegawai Lapas juga mengacu kepada Undang-undang pemasyarakatan No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, pegawai Lapas selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kinerja pegawai dalam program pembinaan narapidana dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai Lapas maupun narapidana.

Adapun hasil penelitian dalam mengukur kinerja pegawai, penulis menggunakan pendekatan yang disampaikan oleh Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) yang menguraikan kinerja pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi dan melihat kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana yang terdiri dari program pembinaan kepribadian dan kemandirian sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*). Pegawai Lapas Kelas IIA Ternate selalu memberikan pelayanan dan pembinaan yang baik sesuai dengan kualitas yang dimiliki pegawai Lapas dan selama narapidana berada di dalam Lapas narapidana mendapatkan pembinaan kepribadian maupun kemandirian. Salah satunya dalam program pembinaan kemandirian yaitu, membuat kerajinan tangan dan pembinaan pertukangan yang sudah banyak dipasarkan melalui hasil karya narapidana, sebab dengan memberikan pelayanan dan pembinaan yang baik melalui kualitas yang dimiliki pegawai Lapas maka akan memiliki kesan yang baik bagi narapidana.
2. Ketepatan Waktu (*Pomptness*). Di dalam Lapas Kelas IIA Ternate melakukan pembinaan narapidana dan hak-hak narapidana sudah sesuai dengan waktu-waktu yang ditetapkan pada Lapas. Pegawai Lapas juga melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam membina narapidana sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Dan narapidana juga selalu mendapatkan hak-haknya seperti SK remisi maupun hak-hak narapidana yang lain, salah satunya dalam program pembinaan kepribadian yaitu, kesadaran beragama yang sesuai dengan kepercayaan mereka masing-masing semua berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Inisiatif (*Initiative*). Pegawai Lapas Kelas IIA Ternate dalam program pembinaan narapidana mempunyai inisiatif tersendiri untuk

mengatasi masalah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ada perintah dari atasan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam membina narapidana. Selain mempunyai inisiatif sendiri dalam mengatasi masalah narapidana, pegawai Lapas juga memiliki inisiatif dengan melakukan kegiatan rutin melalui program pembinaan kepribadian yaitu, pembinaan jasmani yang dilakukan setiap hari jumat dan diikuti seluruh narapidana dan pegawai Lapas.

4. Kemampuan (*Capability*). Bahwa Lapas Kelas IIA Ternate dalam membina narapidana sudah mampu sesuai dengan prosedur dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, hal ini dapat dilihat dari program-program pembinaan kepribadian maupun kemandirian, salah satunya program pembinaan kepribadian yaitu, pembinaan paket A B C yang dimana terdapat narapidana dari suku tugutil yang tidak tahu membaca dan menulis lalu mereka dibina selama di dalam Lapas melalui program pembinaan ini sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Lapas Kelas IIA Ternate selalu mampu membina narapidana dengan baik.

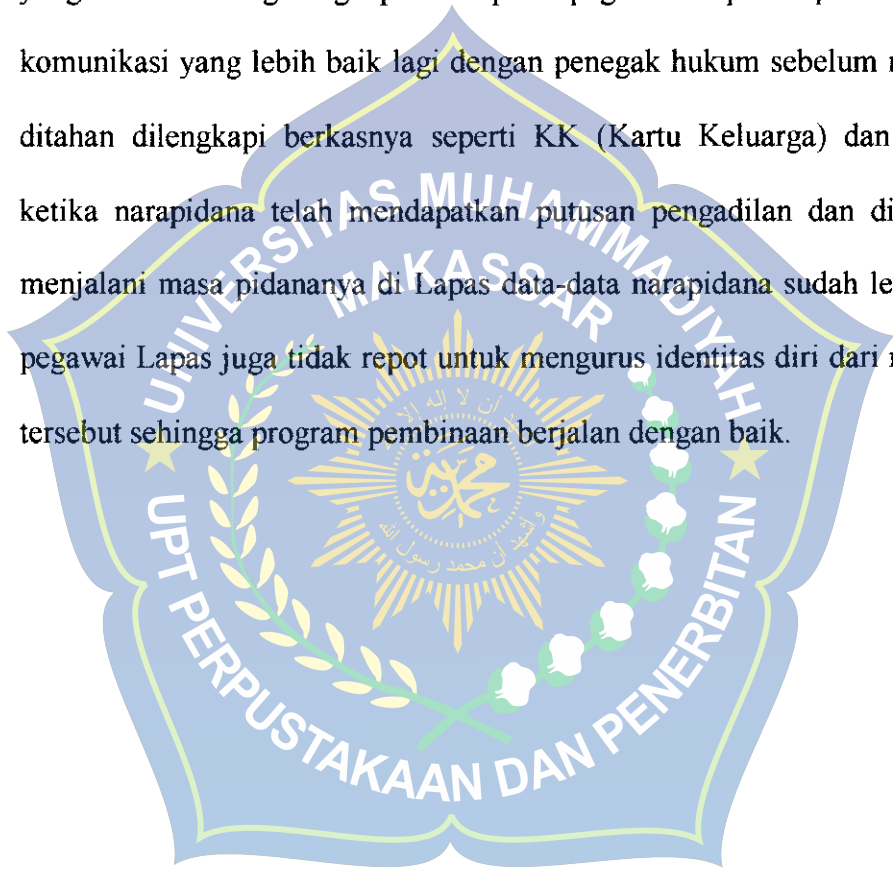
5. Komunikasi (*Comunication*). Pegawai Lapas Kelas IIA Ternate selalu menciptakan komunikasi yang baik dengan narapidana dan selalu membuat pendekatan secara kekeluargaan, hal ini dapat terlihat dari sikap pegawai yang menyapaikan dengan sejelas-jelasnya

mengenai prosedur layanan dan pembinaan pada Lapas Kelas IIA Ternate.

- 2). Berdasarkan wawancara peneliti terhadap partisipan, meskipun kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan pada Lapas Kelas IIA Ternate. Namun masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana pada Lapas. Faktor internal yang meliputi, data administrasi narapidana masih ada narapidana yang tidak mempunyai identitas diri yang lengkap sehingga membuat pegawai Lapas kesulitan, anggaran narapidana yang juga masih berpengaruh ketika ada narapidana yang sakit keras membutuhkan biaya yang besar akan tetapi Lapas Kelas IIA Ternate selalu mengusahakan masalah-masalah narapidana dalam perawatan kesehatan, sumber daya manusia, ketersediaan jumlah pegawai Lapas Kelas IIA Ternate telah mencukupi sebagaimana diketahui pada tabel jumlah pegawai Lapas dalam menjalankan program pembinaan narapidana pegawai Lapas 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana pada Lapas Kelas IIA Ternate telah berjalan dengan baik namun masih terdapat kendala dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana salah satunya data administrasi yang masih kurang lengkap diharapkan pegawai Lapas dapat membangun komunikasi yang lebih baik lagi dengan penegak hukum sebelum narapidana ditahan dilengkapi berkasnya seperti KK (Kartu Keluarga) dan Ktp agar ketika narapidana telah mendapatkan putusan pengadilan dan dipindahkan menjalani masa pidananya di Lapas data-data narapidana sudah lengkap dan pegawai Lapas juga tidak repot untuk mengurus identitas diri dari narapidana tersebut sehingga program pembinaan berjalan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M. (2013). *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja)*. Universitas Hasanuddin.
- 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.
- Menteri Hukum dan Ham. (2018). *Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan*.
- Nursila. (2017). *Kinerja Petugas Rumah Tahanan Dalam Meningkatkan Pengalaman Ibadah Lhoknga, Warga Binaan pada Cabang Rutan*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh.
- 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. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabu Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- 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.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- 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*.

Wibowo, SE and Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.

Widodo. (2005). *Cerdik menyusun Proposal Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yayasan Kelopak.



LAMPIRAN



Foto: Wawancara dengan ibu Risna, SH. Kaur Kepegawaian dan Keuangan Lapas Kelas IIA Ternate, pada tanggal 05 Agustus 2020



Foto: Wawancara dengan bapak Mansur Rumadaul, SH selaku Kasi Binadik dan Anak Didik Lapas Kelas IIA Ternate, pada tanggal 05 Agustus 2020.



Foto: Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.



Foto: Wawancara dengan narapidana Lapas Kelas IIA Ternate, pada tanggal 11 Agustus 2020.



Foto: Kasubsi Registrasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, pada tanggal 11 Agustus 2020.



Foto: Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate.

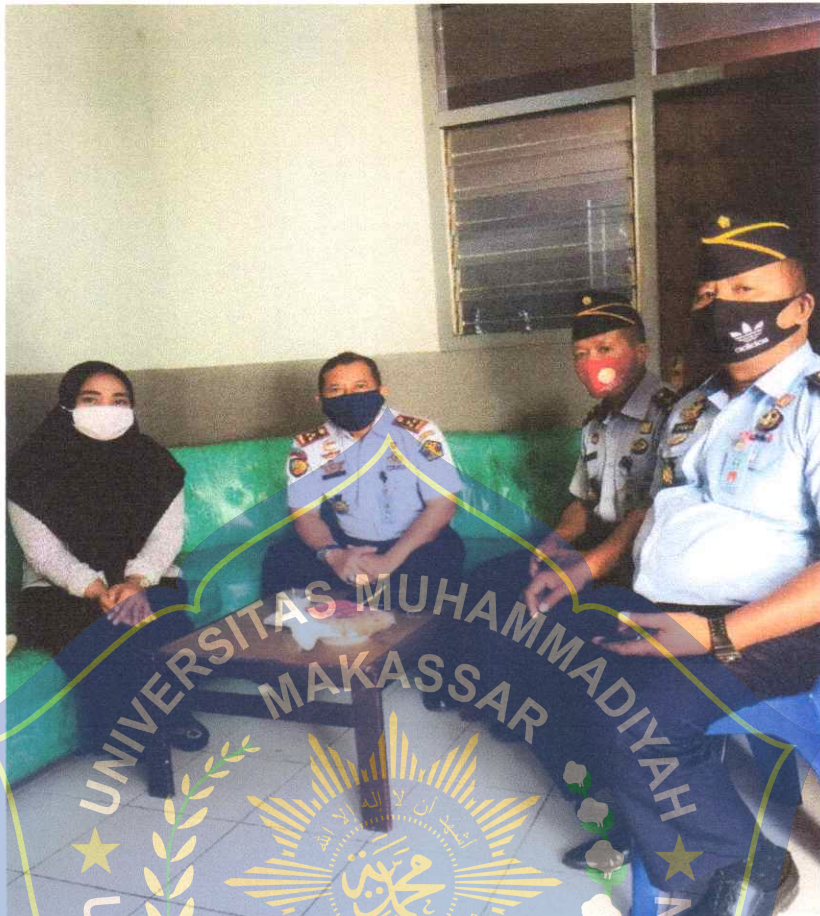



Foto: Bersama Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Ternate, Kasi Binadik dan Anak Didik dan Kepala KPLP pada tanggal 10 September 2020.


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Nomor: 0033/41/C.4-IP/2020

Makassar, 20 Juli 2020

Lampiran: 1
 1. Surat Permisian Izin Penelitian

Kepada Yth:

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Makassar Utara
 c.q. Kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan
2. Kepala Lembaga Penanggulangan Bencana dan Rehabilitasi

Di:

Tempat

Asisten Ahli dan Widyaiswara Widyaiswara

Selanjutnya dengan ini ditandatangani penelitian yang bersangkutan dengan
 melakukan studi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
 dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi

Nama: Nuryana Lantana

NIM: 103611130216

Alamat Keliah: Sumpang

Jabatan: Kepala Pegawai Dinas Pelaksanaan Kegiatan dan
 Nersipikan Pinda Lembaga Penanggulangan Bencana dan Rehabilitasi

Demikian surat permohonan ini dibuat dengan sebenarnya dan benar-benar
 merupakan permohonan yang sebenarnya.

Demikian surat permohonan ini dibuat dengan sebenarnya dan benar-benar
 merupakan permohonan yang sebenarnya.

Demikian surat permohonan ini dibuat dengan sebenarnya dan benar-benar
 merupakan permohonan yang sebenarnya.

Demikian surat permohonan ini dibuat dengan sebenarnya dan benar-benar
 merupakan permohonan yang sebenarnya.

Foto: Surat Permohonan Izin Penelitian.

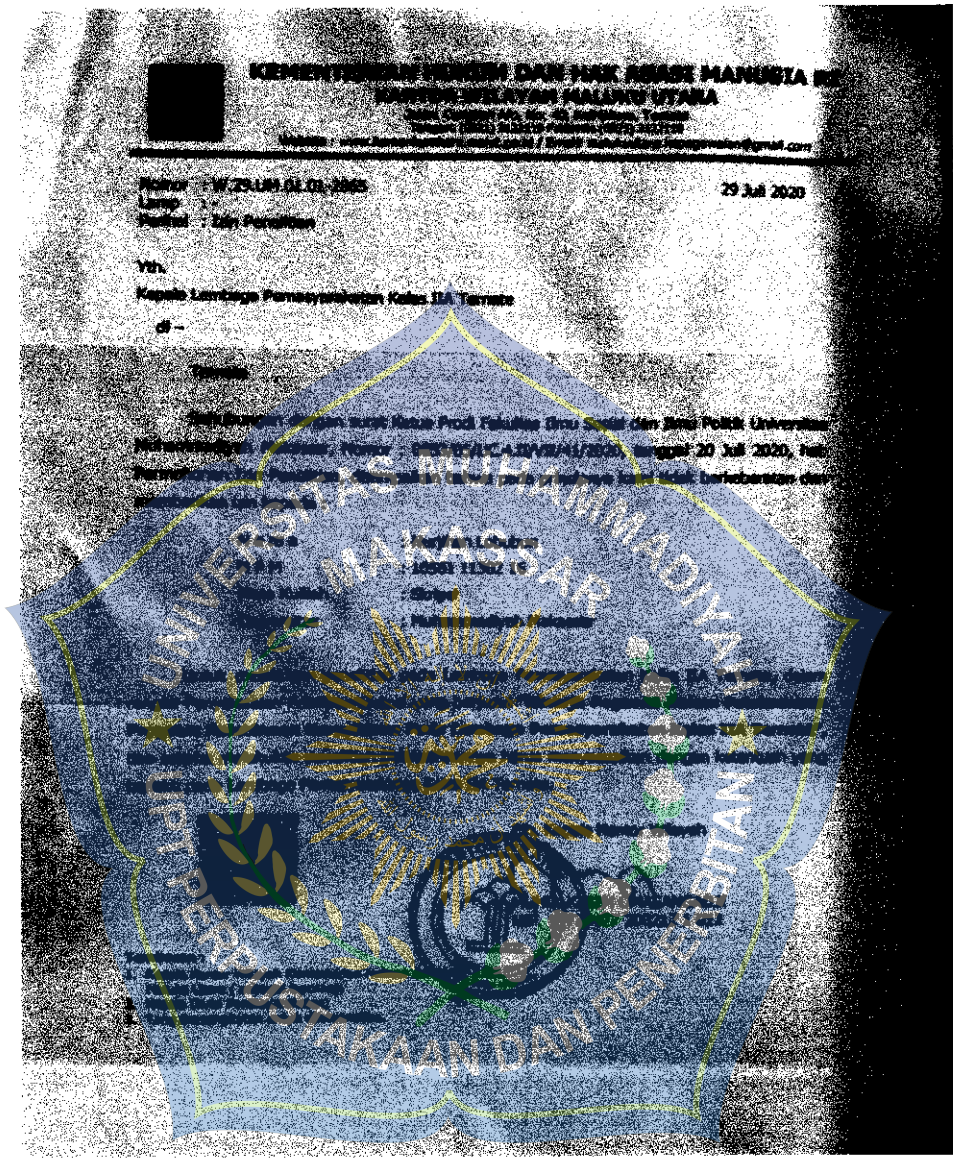


Foto: Surat Izin Penelitian



Foto: Surat Selesai Penelitian.

RIWAYAT HIDUP



Nama : Nurjihana Lobubun
Tempat/Tgl Lahir : Akediri, 05 Januari 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Penulis merupakan anak keempat dari 4 bersaudara dari pasangan TNI (Purn) Tawakal Lobubun dan Kalsun Hasan. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN Inpres Tanah Tinggi 4 Kota Ternate tamat pada tahun 2010. Selanjutnya di tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang sekolah menengah pertama di SMP Islam 1 Kota Ternate selama tiga tahun dan tamat pada tahun 2013. Pada tahun 2013 lanjut pada jenjang sekolah menengah atas yaitu di SMA Negeri 5 Kota Ternate selama tiga tahun dan tamat pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di jenjang perguruan tinggi yaitu di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kota Ternate”**.