

SKRIPSI

**KAPABILITAS PETUGAS DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR**

Disusun Oleh :

SURYA ALAM

105610 4875 14



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas
I Makassar
Nama Mahasiswa : Surya Alam
Nomor Stambuk : 105610487514
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si


Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si

Mengetahui :

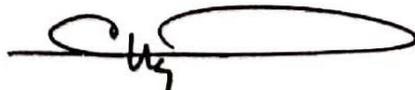
Dekan

Ketua Jurusan

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Nasrul Haq, S.Sos., MPA

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Surya Alam

Nomor Stambuk : 105610 4875 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan Judul : Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian didalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, 25 Juni 2019

Yang Menyatakan



Surya Alam

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0036/FSP/A.4-II/VI/40/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa tanggal 25 Juni 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos., M. Si



Dr. Burhanuddin, S. Sos., M. Si

Penguji :

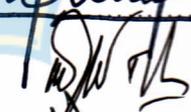
1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua)


(.....)

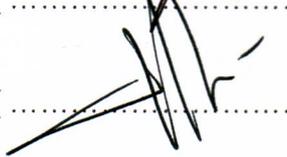
2. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si


(.....)

3. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si


(.....)

4. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si


(.....)

ABSTRAK

SURYA ALAM. Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar (dibimbing oleh Hj.Budi Setiawati dan Hafiz Elfiansya Parawu).

Keberadaan lembaga pemasyarakatan di Indonesia masih menjadi sorotan publik karena sering dianggap mengalami berbagai masalah yang tidak kunjung selesai, dimulai dari praktik pungutan liar serta kurangnya pelaksanaan pemenuhan hak bagi para warga binaan pemasyarakatan dan bahkan overcapacity yang cenderung berimplikasi negatif terhadap beberapa hal, seperti rendahnya tingkat pengamanan atau pengawasannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum sebagai macam data yang dikumpul dari lapangan secara objektif dengan tipe fenomenologi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terhadap sejumlah informan. Analisis data dengan menggunakan model analisa interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar sudah baik dan telah sesuai dengan tujuannya hal ini dilihat dari indikator (1) Pengetahuan (2) Keterampilan dan (3) Sikap. Faktor penghambat yaitu (a) Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang masih kurang diperhatikan, dimana dapat terjadi disetiap tahap Kapabilitas dan (b) Masih kurangnya Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kapabilitas.

Kata Kunci : Kapabilitas, Lembaga Pemasyarakatan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kapabilitas Petugas Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar”**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

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 terhormat kepada Kedua Orang tua tercinta saya, Ayahanda Abdullah dan Ibunda tercinta Harlina dan seluruh keluarga yang telah rela berkorban tanpa pamrih dalam membesarkan, mendidik serta mendoakan keberhasilan penulis, yang tiada hentinya memberi dukungan motivasi disertai segala pengorbanan yang tulus dan ikhlas.

Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si selaku Wakil Dekan I dan Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Segenap Dosen dan seluruh jajaran Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak memberikan pengetahuan di mulai dari semester awal hingga semester akhir. Saudara-saudara. Seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan do'a membantu peneliti sehingga semua proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan lancar.

Terima kasih kepada wanita terhebat Sry Handayani yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih juga kepada teman-teman PJK Sospol Herwinsyah, Nur Ikhsan, M. Irzan Agsa, Rahman Iskandar, Fajrin Mahmud, Nurhamdan, Rahmat Juju, Riswandi, Kasming, Ahmar Muammar, Yusparandi, Ardiansyah, yang telah memberi dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih kepada letting Afiliasi 2014 Iswadi Amiruddin, Andi Muh. Fikram AW, dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih banyak dan semangat untuk berjuang mencapai Toga.

Terima kasih kepada teman kelas VII B Ilmu Administrasi Negara 2014 Muh. Tahril Anwari, Muh. Farid Yassir, Nur Fajar, Hendra, Muh. Iqbal, Ibnu Khaldun, Rezky Nurul Annisa, A. Sari Safitri Amar, Anggita Putri, Maemuna, Erna, Kardianto, Irma Rifani, Herawati, Emiyanti B, Febi Hasrawaty, dan Sunarti M.

Pihak Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian. Kakanda dan Adinda yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih karena selalu mendukung dan member motivasi dalam proses penyelesaian skripsi. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 25 Juni 2019

Surya Alam



DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian karya Ilmiah.....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep, Definisi, dan Teori.....	10
1. Konsep Manajemen sumber Daya Manusia	10
2. Konsep Kapabilitas.....	13
3. Konsep Lembaga Pemasyarakatan	16
B. Kerangka Pikir.....	31
C. Fokus Penelitian	33
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
B. Jenis dan Tipe Penelitian	34
C. Sumber Data	35

D. Informan Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	37
G. Teknik Pengabsaan Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Objek Penelitian.....	41
1. Kondisi Geografis Kota Makassar.....	41
2. Kondisi Lembaga Pemasarakatan	42
3. Sejarah Berdirinya Lembaga Pemasarakatan	43
4. Kapasitas Lembaga Pemassarakatan	45
5. Visi dan Misi	54
6. Struktur Organisasi.....	55
B. Hasil Penelitian Kapabilitas Petugas Di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar	61
1. Pengeahuan.....	62
2. Keterampilan	65
3. Sikap	68
4. Faktor Pendukung Kapabilitas.....	70
5. Faktor Pengahmbat Kapabilitas.....	73
C. Pembahasan.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Informan	36
Tabel 4.1 Data Luas Bangunan Blok Hunian	44
Tabel 4.2 Data Jumlah Wbp Lapas Kelas I Makassar	46
Tabel 4.3 Data Rekap Jumlah WBP Lantai 1	47
Tabel 4.4 Data Rekap Jumlah WBP Lantai 8	48
Tabel 4.5 Data Petugas di Lapas Kelas I Makassar	49
Tabel 4.6 Data Petugas di Lapas Kelas I Makassar	50
Tabel 4.7 Data Kepangkatan Petugas Lapas Kelas I Makassar	51
Tabel 4.8 Data Jenjang Pendidikan Petugas Lapas Kelas I Makassar	52
Table 4.9 Data Pendidikan dan Pelatihan Petugas	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Bagan Alur Masuknya Narapidana.....	59
Gambar 4.3 Bagan Alur Keluarnya Narapidana.....	60
Gambar 4.4 Bagan Alur Kunjungan.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia sehingga menjadi tercapai tidaknya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi unsur pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kemampuan atau kapabilitas. Kapabilitas merupakan kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu,

belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain gitar bisa bermain gitar dengan baik. Ini sangat ditentukan oleh bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan juga belajar (Amir, 2011). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas diperlukan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan dan pengembangan wawasan. Oleh sebab itu suatu lembaga atau organisasi harus dapat meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, dibutuhkan seseorang yang memiliki kapabilitas dan berkualitas. Baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap atau perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya. Selain itu, seorang pegawai dituntut memiliki sikap atau perilaku yang jujur, profesional, adil, dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

Lembaga Pemasyarakatan merupakan organisasi atau lembaga yang memerlukan adanya kapabilitas dari seorang petugas agar tujuan dari organisasi atau lembaga tersebut bisa tercapai. Lembaga Pemasyarakatan merupakan tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, agar dapat melakukan proses berintegrasi terhadap masyarakat sehingga dapat berperan kembali menjadi anggota masyarakat yang bebas bertanggung jawab. Kegiatan di dalam lembaga pemasyarakatan bukan sekedar untuk menghukum atau menjaga narapidana tetapi mencakup proses pembinaan agar warga binaan menyadari kesalahannya dan memperbaiki diri dan tidak

mengulangi tindak pidana yang pernah di lakukannya. Dengan demikian jika warga binaan di lembaga pemasyarakatan telah bebas dari hukuman, mereka dapat di terima kembali oleh masyarakat dan lingkungan dan dapat hidup secara wajar seperti sedia kala.

Sistem pemasyarakatan yang telah dilaksanakan sejak tahun 1964 wajib ditopang oleh payung hukum agar lebih berarti keberadaannya. Payung hukum yang menopang sistem pemasyarakatan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan. Undang-Undang tersebut memperkuat usaha-usaha untuk mewujudkan suatu sistem pemasyarakatan yang merupakan tatanan pembinaan bagi Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP). Dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan (Selanjutnya di sebut UU Pemasyarakatan) khususnya Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pengertian “Lembaga Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan”.

Pada hakekatnya, pelaksanaan system pemasyarakatan merupakan upaya untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya, sehingga dalam konteks ini pemasyarakatan memiliki peranan yang sangat strategis dalam rangka pembinaan sumber daya manusia, pelaksanaan pembinaan warga binaan pemasyarakatan termasuk bagaimana terciptanya keadaan kondusif dalam pelaksanaan tugas petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan. Petugas Pemasyarakatan atau dulunya disebut dengan istilah sipir penjara merupakan Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di Lembaga Pemasyarakatan.

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia memberikan definisi tentang Petugas pemasyarakatan yaitu merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pemasyarakatan. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan menegaskan bahwa “Petugas Pemasyarakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1 merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan. Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 di angkat dan diberhentikan oleh Menteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

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

Beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh petugas pemasyarakatan dalam pelaksanaan pembinaan seperti yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana kinerja dari Petugas Pemasyarakatan Lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Tenggarong yakni, kualitas, kuantitas, efektivitas, tanggung jawab, dan disiplin

masih kurang optimal pada pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan oleh adanya beberapa faktor yang menghambat kurang optimalnya kinerja dari petugas pemasyarakatan yaitu motivasi, dimana petugas berpendapat tidak pernah mendapatkan penghargaan walaupun telah bekerja dengan baik, seperti pujian dari sesama rekan kerja maupun pimpinan. Selain itu faktor lain yang menghambat kinerja petugas pemasyarakatan yaitu kepuasan kerja, dimana petugas merasa beban kerja berlebih tetapi tidak sesuai dengan gaji yang diterima. (Chaterin Intan Perbatasari. 2017)

Sementara itu, di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar masalah yang tengah di hadapi oleh Petugas Pemasyarakatan yaitu jumlah tahanan dan narapidana yang sangat banyak yaitu sebanyak 973 orang, sedangkan standar daya tampung Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar hanya 740 orang. Khusus penghuni lembaga pemasyarakatan yang terjerat kasus tindak pidana korupsi (tipikor) itu mencapai 173 orang. Untuk tahanan tindak pidana korupsi (tipikor) itu mencapai 46 orang, dan untuk narapidana tindak pidana korupsi (tipikor) mencapai 127 orang. Dari data itu, artinya 127 penghuni lapas telah berstatus hukum tetap setelah diputus pengadilan. Sementara, untuk 46 orang lainnya belum memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap atau masih berproses. (Makassar.tribunnews.com, 2017). Hal ini mengakibatkan Petugas Pemasyarakatan harus bekerja lebih ekstra lagi. Hal ini dikarenakan jumlah Petugas Pemasyarakatan yang jumlahnya hanya 147 orang.

Lebih lanjut peristiwa kaburnya tiga narapidana yang bernama Rizal Budiman alias Ical (22), Muh Tajrul Kilbareng Bin Kalbaren alias Aren (31), dan

Iqbal alias Balla (34), ketiganya berstatus narapidana titipan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Kepala lapas Kelas I Makassar, Marsyidin Siregar mengatakan bahwa 3 terpidana diduga melarikan diri dengan cara merusak ventilasi kamar yang terbuat dari besi dengan cara menggergajinya. Hal ini membuat Tim Inspektorat Jendral Hukum dan Ham menurunkan Tim yang bertugas untuk mengumpulkan fakta lapangan dan keterangan petugas jaga (<http://makassar.tribunnews.com:2017>). Dan masih banyak lagi kasus-kasus lain yang membuat Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar menjadi sorotan media massa.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini mencoba membahas mengenai kapabilitas petugas pemasyarakatan dengan menggunakan teori Hutapea dan Thoha (2008) yang mengatakan bahwa terdapat tiga komponen utama pembentukan kapabilitas, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu. Dimana pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang di gelutinya. Keterampilan atau skill merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sikap merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebaskan akan di laksanakan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar ?
2. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di kemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
- 2 Untuk mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

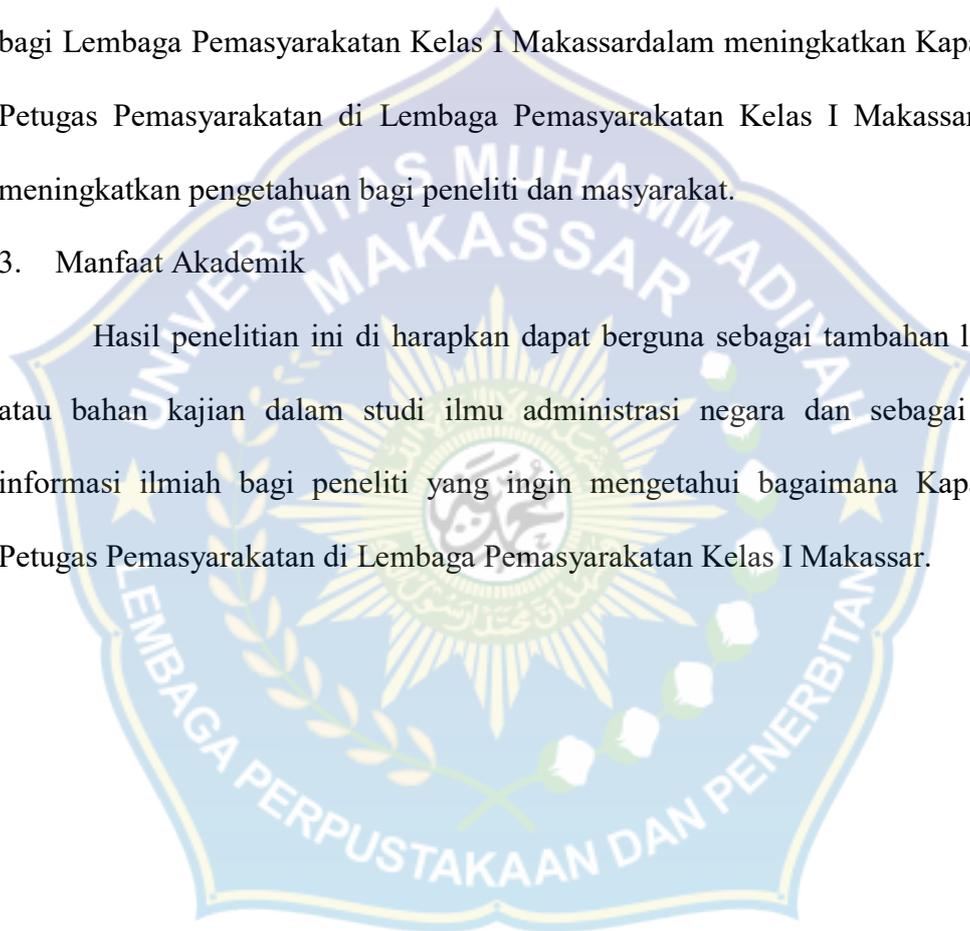
Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangsih pikiran bagi perkembangan bagi ilmu administrasi Negara khususnya dalam bidang Kapabilitas atau sering juga di sebut sebagai kemampuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dalam meningkatkan Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar, serta meningkatkan pengetahuan bagi peneliti dan masyarakat.

3. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai tambahan literatur atau bahan kajian dalam studi ilmu administrasi negara dan sebagai bahan informasi ilmiah bagi peneliti yang ingin mengetahui bagaimana Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep, Definisi, dan Teori

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi ataupun lembaga peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu maka, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas, maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Berikut ini definisi manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dipaparkan oleh Handoko (2000) manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari

bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasikan dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus di lakukan.

Menurut Siagian (2003), manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tantangan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Sedangkan menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai bai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Yani (2012) Manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua, pertama, manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenag kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Kedua, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah

suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah merupakan kecakapan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang tepat pada waktunya., dan merupakan aktivitas yang memberikan nilai bagi diri sendiri maupun orang lain. Adapun yang menjadi tolok ukur kemampuan kerja antara lain menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian adalah kesetiaan, pengabdian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Kemampuan kerja seseorang tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sutardjo (1993:4) Faktor tersebut antara lain pendidikan yang telah ditempuh, pengalaman bekerja, keahlian serta minat dalam bekerja. Untuk mengetahui penjelasan tersebut, akan dijelaskan dalam uraian berikut ini.

Kapabilitas atau kemampuan pegawai merupakan suatu unsur yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika setiap pegawai mempunyai kapabilitas yang memadai, diharapkan setiap individu dalam organisasi yang bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan akan semakin mudah diraih. Tolak ukur Kapabilitas pegawai diketahui antara lain dari kesetiaan, pengabdian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Agar setiap pegawai mempunyai Kapabilitas yang baik, maka juga harus didukung dengan adanya keterampilan manajerial.

2. Konsep Kapabilitas

Menurut Sampurno (2011) kapabilitas mempresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang di gunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. Kapabilitas atau kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kapabilitas diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas.

Menurut Amir (2011) menjelaskan bahwa Kapabilitas adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain gitar bisa bermain gitar dengan baik. Ini sangat di tentukan oleh bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan juga belajar.

Menurut Hagell III dan Brown (2000), kapabilitas merupakan kemampuan untuk memobilisasi sumber daya untuk menghasilkan nilai yang melebihi ongkos. Sumber daya yang dimaksud mencakup sumber daya yang memiliki wujud fisik (*tangible resources*) dan yang memiliki sifat nirwujud (*intangibile resources*). Sumber daya yang memiliki sifat wujud yang kongkrit antara lain adalah sumber daya financial, sumber daya manusia, dan sumber daya fisik. Sedangkan yang biasanya dianggap merupakan sumber daya yang nirwujud antara lain adalah talenta, hak milik intelektual, jejaring kerja sama, dan merk (*brands*), ada juga seperti potensi atau kekuatan karakternya, kompetensi yang dimilikinya, dan kapabilitasnya untuk mengambil keputusan dan tindakan yang diperlukan untuk menciptakan nilai.

Untuk mengetahui dengan jelas pengertian kapabilitas, berikut ini akan dikemukakan pengertian kapabilitas yang diambil dari beberapa sumber. Pengertian kapabilitas menurut kamus bahasa Indonesia (2014) adalah: kapabilitas, artinya juga sama dengan kompetensi, yaitu kemampuan. namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga benar benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dipahami bahwa kapabilitas artinya juga sama seperti kompetensi, yaitu kemampuan. Namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga lebih menguasai kemampuannya dari titik kelemahannya hingga cara mengatasinya. Hutapea dan Thoha (2008) mengatakan bahwa terdapat tiga komponen utama pembentukan kapabilitas, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh individu, keterampilan, dan sikap individu tersebut. Ketiga indikator tersebut dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang di gelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebaskan kepadanya. Dalam teori Notoatmodjo (2007) menjelaskan bahwa pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Mengetahui dan memahami

pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

- b. Keterampilan atau *skill* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Spencer dan spencer (1993) mengatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- c. Sikap merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan akan di laksanakan sebaik-baiknya. Dalam teori Spencer dan Spencer (1993) sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.

Menurut Baker dan Sinkula (2005) kapabilitas merupakan kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif. Tujuan lembaga ataupun perusahaan mengembangkan kapabilitas pegawai secara berkelanjutan yaitu supaya pegawai dapat berprestasi secara optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi

lembaga ataupun perusahaan. Dengan meningkatkan kapabilitas, baik lembaga ataupun perusahaan berusaha agar pegawai mempunyai KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*) yang dapat menjamin individu agar dapat mencapai kerja yang baik.

Berdasarkan Penjelasan diatas dapat di pahami bahwa Kapabilitas adalah sebuah kemampuan, kompetensi atau skill yang memiliki lebih dari hanya keterampilan pada suatu hal yang menjadi keunggulan bersaing dan menguasai kemampuan dari titik kelemahan.

3. Konsep Lembaga Pemasyarakatan

Dalam kamus besar bahasa indonesia, lembaga merupakan badan atau organisasi yang tugasnya mengadakan penelitian atau pengembangan ilmu. Dan disebutkan pada Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan “Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana”.

Menurut Sudarto (1993), istilah pemasyarakatan dapat disamakan dengan “resosialisasi”, dengan pengertian bahwa segala sesuatu tata budaya indonesia. Sementara menurut Kamus Hukum, lembaga pemasyarakatan adalah suatu lembaga yang berfungsi untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik pemasyarakatan.

Dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan ditentukan bahwa “Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan

mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.”

Kemudian dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 tentang Pemasyarakatan ditegaskan bahwa “Sistem pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesaiahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.”

Lembaga pemasyarakatan di Indonesia tidak terlepas dari sejarah yang menjadi background lembaga tersebut. Pada awalnya, penjara merupakan istilah yang digunakan untuk tempat kurungan bagi orang yang telah melakukan kejahatan. Namun saat ini, istilah penjara sudah tidak digunakan dan diganti menjadi lembaga pemasyarakatan atau lapas. Hal ini berdasarkan pandangan Suhardjo, bahwa “tentang hokum sebagai pengayoman, dan dimana diperlukan suatu jalan untuk perlakuan terhadap narapidana dengan carra pemayarakatan sebagai tujuan pidana penjara.

Gagasan Pemasyarakatan dicetuskan pertama kali oleh Dr. Saharjo, SH pada tanggal 5 Juli 1963 dalam pidato penganugrahan Doktor Honoris Cusa di bidang Ilmu Hukum oleh Universitas Indonesia, antara lain dikemukakan bahwa: “di bawah pohon beringin pengayoman telah kami tetapkan untuk menjadi penyuluh bagi petugas dalam membina narapidana, maka tujuan pidana penjara kami rumuskan : di samping menimbulkan rasa derita para narapidana agar bertobat, mendidik supaya ia menjadi seorang anggota masyarakat Indonesia yang berguna. Dengan singkat tujuan pidana penjara adalah pemasyarakatan”.

Dahulu, lapas disebut rumah penjara, yakni tempat di mana orang-orang yang telah dijatuhi pidana dengan pidana tertentu oleh hakim itu harus menjalankan pidana mereka. Sesuai dengan gagasan Sahardjo yang pada waktu itu menjabat Menteri Kehakiman, sebutan penjara di Indonesia sejak April 1964 diubah menjadi lapas. Perubahan nama penjara menjadi lapas tidak dapat dilepaskan dari gagasan Suharjo menjadikan lapas tidak saja sebagai tempat memidana orang, melainkan juga sebagai tempat membina dan mendidik terpidana agar setelah selesai menjalankan pidana, mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kehidupan di luar lapas sebagai warga negara yang baik dan taat pada hukum yang berlaku. Lembaga pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana berfungsi untuk memperbaiki terpidana (*the function of correction*) agar terpidana kembali menjalani kehidupan normal dan produktif (*return to a normal and productive life*) di tengah-tengah masyarakat setelah menjalani masa hukumannya

Pembagian rumah penjara ketika itu erat kaitannya dengan kebiasaan saat itu dalam hal menempatkan para terpidana secara terpisah sesuai dengan berat ringannya pidana yang harus mereka jalani di rumah-rumah penjara manapun di dunia ini. Di Indonesia saat ini hal demikian juga diikuti namun bentuk dan namanya tidak rumah penjara lagi melainkan Lembaga Pemasyarakatan. Seiring dengan berjalannya waktu, struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan berubah dengan berdasarkan pada surat keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.01.-PR.07.03 Tahun 1985 dalam Pasal 4 ayat (1) diklasifikasikan dalam 3 kelas yaitu :

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

Klasifikasi tersebut didasarkan atas kapasitas, tempat kedudukan dan kegiatan kerja. Lembaga Pemasyarakatan menurut Departemen Hukum dan HAM RI adalah unit pelaksana teknis (UPT) pemasyarakatan yang menampung, merawat dan membina narapidana.

Dari uraian di atas, yang dimaksud dengan Lembaga Pemasyarakatan adalah suatu badan hukum yang menjadi wadah/menampung kegiatan pembinaan bagi narapidana, baik pembinaan secara fisik maupun pembinaan secara rohaniyah agar dapat hidup normal kembali di tengah masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 maka secara resmi Lembaga Pemasyarakatan selanjutnya disebut Lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan.

a. Sistem pembinaan pemasyarakatan

Lapas dalam sistem peradilan pidana berfungsi untuk memperbaiki terpidana (*the function of correction*) agar terpidana kembali menjalani kehidupan normal dan produktif (*return to a normal and productive life*) di tengah-tengah masyarakat setelah menjalani masa hukumannya. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1997 tentang Pemasyarakatan, Sistem Pemasyarakatan adalah "Suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab".

Dari rumusan Pasal 1 ayat 2 tersebut terlihat bahwa sistem pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina yang dibina dan masyarakat untuk mewujudkan suatu peningkatan warga binaan pemasyarakatan yang menyadari kesalahannya, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan menegaskan sistem pembinaan pemasyarakatan yang dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut :

1. Pengayoman menurut penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 yang dimaksud dengan pengayoman adalah perlakuan terhadap warga binaan pemasyarakatan dalam kerangka hidup masyarakat dari kemungkinan diulangnya tindak pidana oleh warga binaan pemasyarakatan. Selain itu, juga memberikan bekal hidup kepada warga binaan pemasyarakatan agar menjadi warga yang berguna dalam masyarakat.
2. Persamaan perlakuan dan pelayanan menurut penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 yang dimaksud dengan persamaan perlakuan dan pelayanan adalah pemberian perlakuan dan pelayanan yang sama kepada warga binaan pemasyarakatan tanpa membedakan orang.
3. Pendidikan dan pembimbingan proses pendidikan dan pembimbingan dilaksanakan berdasarkan Pancasila, seperti penanaman jiwa kekeluargaan, keterampilan, pendidikan kerohanian dan kesempatan untuk menunaikan ibadah.
4. Penghormatan harkat dan martabat Manusia Penghormatan harkat dan martabat manusia sebagai orang yang tersesat, warga binaan pemasyarakatan harus tetap diperlakukan sebagai manusia.
5. Kehilangan kemerdekaan merupakan satu-satunya penderitaan warga binaan pemasyarakatan harus berada di dalam lembaga pemasyarakatan untuk jangka waktu tertentu, sehingga negara memiliki kesempatan penuh untuk

memperbaikinya. Selama di lapas, warga binaan pemasyarakatan tetap memperoleh hak-haknya yang lain seperti layaknya manusia. Dengan kata lain, hak perdatanya tetap di lindungi, seperti hak memperoleh perawatan kesehatan, makan, minum, pakaian, tempat tidur, latihan keterampilan, olahraga, dan rekreasi.

6. Terjaminnya Hak untuk tetap berhubungan dengan keluarga dan orang-orang Tertentu Meskipun warga binaan pemasyarakatan berada di lapas, harus tetap didekatkan dan dikenalkan dengan masyarakat dan tidak boleh diasingkan dari masyarakat, seperti berhubungan dengan masyarakat dalam bentuk kunjungan, hiburan ke dalam lapas dari anggota masyarakat yang bebas, serta kesempatan berkumpul bersama sahabat dan keluarga seperti program cuti mengunjungi keluarga.

- b. Proses pembinaan pemasyarakatan

Sistem pemasyarakatan dan peraturan standar minimum bagi perlakuan terhadap narapidana menganut filosofi penghukuman yang diwarnai pendekatan rehabilitatif, yaitu pendekatan yang menganggap pelaku pelanggaran hukum sebagai pesakitan dan karenanya harus disembuhkan. Dalam hal ini hakikat pemasyarakatan sesuai dengan falsafah pemidanaan modern yaitu "*treatment*". *Treatment* lebih menguntungkan bagi penyembuhan penjahat, sehingga tujuan dari sanksi bukanlah menghukum, melainkan memperlakukan atau membina pelaku kejahatan. Dalam melaksanakan pemasyarakatan, ada tiga hal penting yang harus terlebih dahulu dipahami yaitu:

1. Bahwa proses pemasyarakatan diatur dan dikelola dengan semangat pengayoman dan pembinaan bukan pembalasan dan penjaran.
2. Bahwa proses pemasyarakatan mencakup pembinaan narapidana di dalam dan di luar lembaga (intramural dan extramural).
3. Proses pemasyarakatan memerlukan partisipasi, keterpaduan dari para petugas pemasyarakatan pada narapidana dan anak didik pemasyarakatan serta masyarakat umum.

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

1. Bimbingan mental, yang diselenggarakan dengan pendidikan agama, kepribadian dan budi pekerti, dan pendidikan umum yang diarahkan untuk membangkitkan sikap mental baru sesudah menyadari akan kesalahan masa lalu.
2. Bimbingan sosial, yang dapat diselenggarakan dengan memberikan pengertian akan arti pentingnya hidup bermasyarakat, dan pada masa-masa tertentu diberikan kesempatan untuk asimilasi serta integritas dengan masyarakat.
3. Bimbingan keterampilan, yang dapat diselenggarakan dengan kursus, latihan kecakapan tertentu sesuai dengan bakatnya, yang nantinya menjadi bekal hidup untuk mencari nafkah dikemudian hari. Bimbingan untuk memelihara rasa aman dan damai, untuk hidup dengan teratur dan belajar menaati aturan.

4. Bimbingan-bimbingan lainnya yang menyangkut perawatan kesehatan, seni budaya dan sedapat-dapatnya diperkenalkan kepada segala aspek kehidupan bermasyarakat dalam bentuk tiruan masyarakat kecil selaras dengan lingkungan sosial yang terjadi di luar.

b. Tugas dan kewajiban Petugas Pemasarakatan

Dalam hal pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasarakatan sebagaimana dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan pembinaan dan pembimbingan diselenggarakan oleh Menteri dan dilaksanakan oleh petugas pemasarakatan. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia memberikan definisi tentang Petugas pemasarakatan yaitu merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pemasarakatan. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan menegaskan:

1. Petugas Pemasarakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan.
2. Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di angkat dan diberhentikan oleh Menteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai pejabat fungsional penegak hukum, petugas pemasarakatan terikat untuk menegakan integritas profesi dalam pelaksanaan misi Pemasarakatan.

Penegakan atas integritas profesi petugas pemsyarakatan meliputi tiga hal pokok dalam pelaksanaan tugas yaitu pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan warga binaan pemsyarakatan. Sehubungan dengan hal ini dikenal 10 (sepuluh) kewajiban Petugas Pemsyarakatan, yaitu :

1. Menjunjung tinggi hak-hak Warga Binaan Pemsyarakatan.
2. Bersikap welas kasih dan tidak sekali-kali menyakiti warga Binaan Pemsyarakatan.
3. Berlaku adil terhadap Warga Binaan Pemsyarakatan.
4. Menjaga rahasia pribadi Warga Binaan Pemsyarakatan.
5. Memperhatikan keluhan Warga Pemsyarakatan.
6. Menjaga rasa keadilan masyarakat.
7. Menjaga kehormatan diri dan menjadi teladan dalam sikap dan perilaku.
8. Waspada dan peka terhadap kemungkinan adanya ancaman dan gangguan keamanan.
9. Bersikap sopan tetapi tegas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
10. Menjaga keseimbangan kepentingan pembinaan dan keamanan.

Dalam melakukan tugas dan kewajiban terhadap warga binaan pemsyarakatan (narapidana) yang dilakukan oleh petugas pemsyarakatan berdasarkan pada Bab III Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: M.HH.16.KP.05.02 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Pemsyarakatan, petugas pemsyarakatan dalam melakukan pelayanan,

pembinaan, dan pembimbingan terhadap warga binaan pemasyarakatan dilakukan dengan cara:

1. Menghormati harkat dan martabat Warga Binaan Pemasyarakatan, meliputi :
 - a. Menghormati hak Warga Binaan Pemasyarakatan;
 - b. Menjauhkan diri dari segala bentuk tindak kekerasan dan pelecehan;
 - c. Menghormati dan menjaga kerahasiaan Warga Binaan Pemasyarakatan;
 - d. Dan Selalu ramah dan sopan dalam berinteraksi dengan Warga Binaan Pemasyarakatan.
2. Mengayomi Warga Binaan Pemasyarakatan, meliputi :
 - a. Membgerikan rasa aman dan tentram terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan;
 - b. Menindaklanjuti setiap saran, keluhan, atau pengaduan yang disampaikan Warga Binaan Pemasyarakatan secara tepat dan cepat;
 - c. Tidak diskriminatif terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan atas dasar suku, agama, ras atau lainnya yang dapat menimbulkan situasi yang tidak kondusif;
 - d. Dan memenuhi hak warga binaan pemasyarakatan tanpa mengharapkan balasan/pamrih.
3. Tanggap dalam bertindak, tangguh dalam bekerja dan tanggon dalam berkepribadian, meliputi :
 - a. Teliti, cermat, dan cepat dalam menilai situasi;

- b. Mampu mengambil tindakan secara tegas terhadap setiap bentuk perilaku yang melanggar tata tertib/aturan;
 - c. Tidak melakukan hal yang bertentangan dengan moral dan hukum;
 - d. Menguasai keahlian dalam melaksanakan tugas;
 - e. Kesanggupan untuk menegakkan keadilan dan kejujuran;
 - f. Menjaga kewaspadaan dan kehati-hatian.
4. Bijaksana dalam bersikap, meliputi :
- a. Menggunakan akal budi, pengalaman, dan pengetahuan secara cermat dan teliti apabila menghadapi kesulitan, tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Memberikan perhatian khusus terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan yang mempunyai kebutuhan khusus, seperti anak-anak, wanita, lanjut usia, atau penderita penyakit permanen;
 - c. Mempunyai keinginan untuk mengembangkan kapasitas diri untuk menukung pelaksanaan tugas;
 - d. Mempunyai kemampuan mengendalikan perkataan, sikap, dan perbuatan sehingga menumbuhkan sikap hormat Warga Binaan Pemasyarakatan;
 - e. Mampu menempatkan dirinya secara tepat di hadapan Warga Binaan Pemasyarakatan baik sebagai petugas, teman, saudara, maupun orangtua tanpa kehilangan kewibawaan.

Sementara dalam hal menjalankan tugas pengamanan, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan mengatur perihal keamanan dan

ketertiban di Lapas, dalam Pasal 46 disebutkan bahwa “Kepala Lapas bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban di Lapas yang dipimpinnya.” Kepala Lapas merupakan pucuk pimpinan yang disertai tanggung jawab di dalam menciptakan keamanan dan ketertiban, dan dipertegas lebih lanjut dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 sebagai berikut:

1. Kepala Lapas berwenang memberikan tindakan disiplin atau menjatuhkan hukuman disiplin terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan yang melanggar peraturan keamanan dan ketertiban di lingkungan Lapas yang dipimpinnya.
2. Jenis Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat berupa: (a) tutupan sunyi paling lama 6 hari bagi Narapidana atau Anak Pidana, dan/atau. (b) menunda atau meniadakan hak tertentu untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Petugas pemasyarakatan dalam memberikan tindakan disiplin atau menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib: (a) memperlakukan Warga Binaan Pemasyarakatan secara adil dan tidak bertindak sewenang-wenang; dan (b) mendasarkan tindakannya pada peraturan tata tertib Lapas.
4. Bagi Narapidana atau Anak Pidana yang pernah dijatuhi hukuman tutupan sunyi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 huruf a, apabila mengulangi pelanggaran atau berusaha melarikan diri dapat jatuhi lagi hukuman tutupan sunyi paling lama 2 kali 6 hari.

Terdapat dua aspek penting dalam ketentuan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tersebut yakni, Aspek Pertama ialah Kedudukan Kepala Lapas

sebagai pimpinan dengan kewenangannya menjatuhkan hukuman disiplin bagi pelanggaran keamanan dan ketertiban yang dilakukan oleh Warga Binaan Pemasyarakatan; dan Aspek Kedua, berdasarkan pada aspek Pertama, petugas Pemasyarakatan berwenang memberikan tindakan disiplin atau menjatuhkan hukuman terhadap pelanggaran keamanan dan ketertiban, dengan syarat-syaratnya yakni memperlakukan Warga Binaan Pemasyarakatan secara adil dan tidak sewenang-wenang; dan mendasarkan tindakannya pada peraturan tata tertib Lapas.

c. Narapidana

Narapidana adalah orang-orang yang sedang menjalani kurungan dilembaga pemasyarakatan, menurut perundang-undangan. Pengertian Narapidana menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah hukuman (orang yang sedang menjalani hukuman karena tindak pidana) atau terhukum. Menurut UU No. 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan, Narapidana adalah terpidana yang menjalani pidana hilang kemerdekaan Lembaga Pemasyarakatan. Selanjutnya Harsono (1995) mengatakan bahwa Narapidana adalah seseorang yang telah dijatuhkan vonis bersalah oleh hukum dan harus menjalani hukuman. Sejalan dengan itu Wilson (2005) mengatakan bahwa Narapidana adalah manusia bersalah yang dipisahkan dari masyarakat untuk belajar bermasyarakat dengan baik.

Narapidana adalah manusia biasa seperti manusia lainnya hanya karena melanggar norma hukum yang ada, maka diputuskan oleh hakim untuk menjalani hukuman (Dirjosworso:1992). Dengan demikian, Narapidana adalah seseorang yang melakukan tindak kejahatan dan telah menjalani persidangan, telah divonis hukuman

pidana serta di tempatkan dalam suatu bangunan yang disebut penjara. Menurut Kamus Hukum, Narapidana adalah orang yang tengah menjalani masa hukuman atau pidana dalam lembaga pemasyarakatan. Narapidana sedikit beda dengan narapidana politik, tetapi boleh ada perbedaan/diskriminasi yang didasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendirian politik atau lainnya, asal kebangsaan atau sosial, kekayaan, kelahiran atau status lainnya. Adapun narapidana narkoba adalah orang yang tengah menjalani masa hukuman atau pidana dalam lembaga pemasyarakatan. Secara khusus dapat dikatakan refleksi kemauan dikenai hukuman karena memanfaatkan atau menyalahgunakan narkoba yang dimilikinya untuk kepentingan pribadi ataupun golongan.

B. Kerangka Pikir

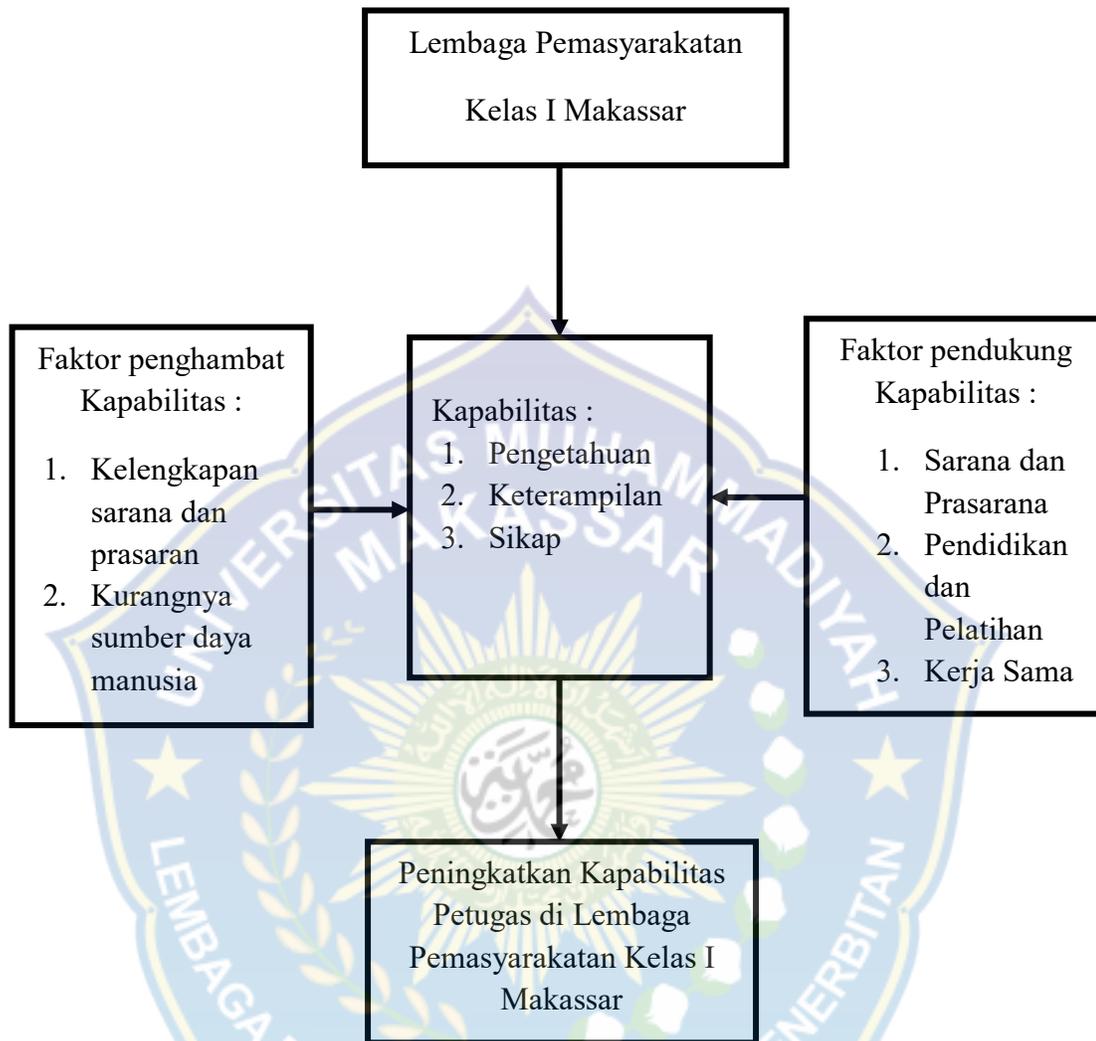
Kapabilitas adalah sebuah kemampuan, kompetensi atau skill yang memiliki lebih dari hanya sebuah keterampilan pada hal-hal tertentu yang menjadi keunggulan bersaing dan menguasai kemampuan dari titik kelemahan atau bisa juga disebut sebagai kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya.

Penelitian mengenai Kapabilitas Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar ini untuk mengetahui bagaimana Kapabilitas atau kemampuan dari petugas pemasyarakatan dalam melakukan pembinaan terhadap narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar tersebut. Penulis memfokuskan pada tiga komponen utama dari pembentukan Kapabilitas yang dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha (2008) yaitu : Pengetahuan, Keterampilan, dan

Sikap, serta faktor penghambat dan faktor pendukung kapabilitas dari Petugas tersebut.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang di gelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebaskan kepadanya. Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Keterampilan sangat di butuhkan bagi seorang pegawai yang sudah menduduki jabatan tersebut. Sikap merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebaskan akan di laksanakan sebaik-baiknya. Ketiga komponen pembentuk Kapabilitas di atas dapat di ukur dengan mengetahui apa-apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung dari Kapabilitas tersebut Sehingga Kapabilitas dari Petugas Pemasarakatan tersebut dapat meningkat.

Berikut ini merupakan Kerangka Pikir dari penelitian tentang Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dengan judul yang akan menjadi fokus penelitian ialah indikator kapabilitas yaitu (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Sikap serta faktor yang menjadi (4) Pendukung dan (5) Penghambat dan serta (6) Peningkatan kapabilitas petugas pemsarakatan itu sendiri.

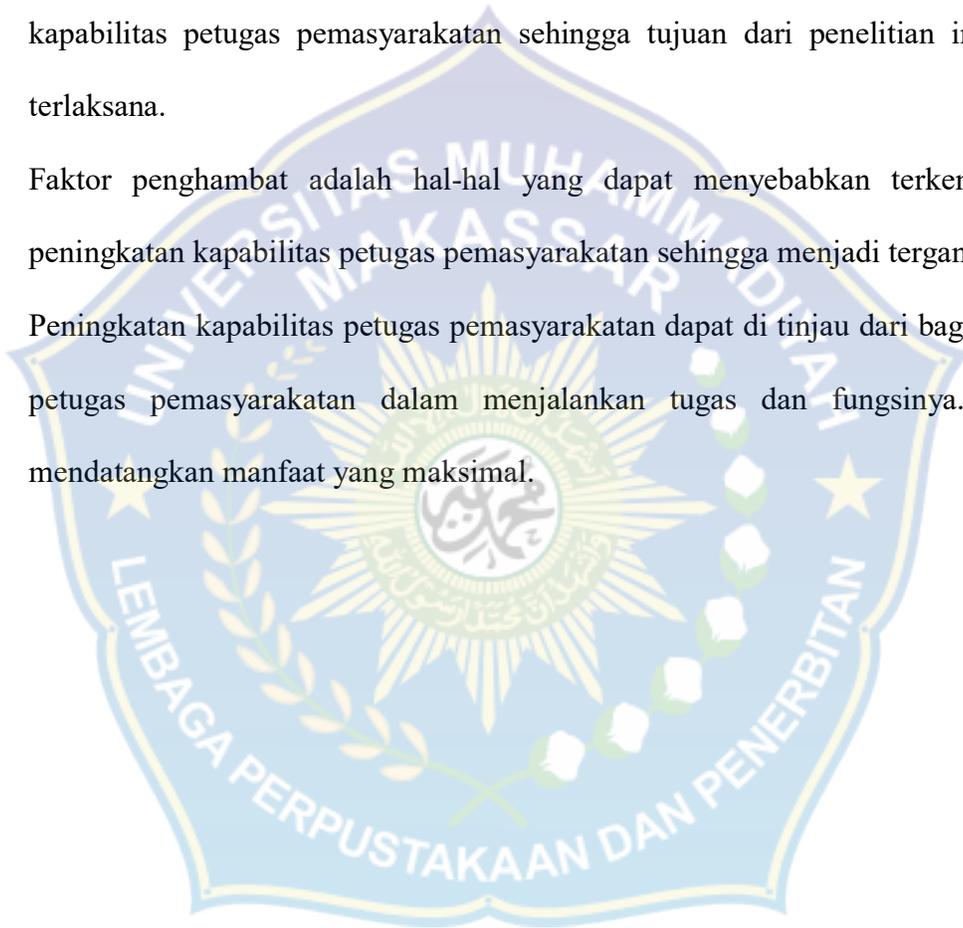
D. Deskripsi Fokus Penelitian

Berdasarkan dari kerangka pikir yang terdapat diatas, maka dapat kita temukan deskripsi fokus penelitian sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang di gelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebankan kepadanya. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Keterampilan atau skill merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Sikap merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis

segala tugas yang di bebankan akan di laksanakan sebaik-baiknya. Dalam teori sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.

4. Faktor pendukung merupakan hal-hal yang dapat menunjang dalam peningkatan kapabilitas petugas masyarakatan sehingga tujuan dari penelitian ini dapat terlaksana.
5. Faktor penghambat adalah hal-hal yang dapat menyebabkan terkendalanya peningkatan kapabilitas petugas masyarakatan sehingga menjadi terganggu.
6. Peningkatan kapabilitas petugas masyarakatan dapat di tinjau dari bagaimana petugas masyarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk mendatangkan manfaat yang maksimal.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, dimulai dari tanggal 06 April 2019 sampai dengan tanggal 06 Juni 2019. Guna memperoleh data penelitian maka lokasi yang dipilih yakni Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kapabilitas petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar merupakan satu-satunya Lembaga Pemasarakatan Kelas I yang ada di Sulawesi Selatan dan merupakan yang terbesar di Indonesia Timur.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari sejumlah informan kunci yang dianggap dapat memberikan informasi. Metode kualitatif juga disebut juga metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat sena (kurang terpola) dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasinya terhadap data yang ditemukan dilapangan. Kualitatif juga bisa disebut metode penelitian yang naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami (natural setting) penelitian kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari sejumlah informan kunci yang dianggap dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian ini

yaitu kapabilitas petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan fenomenologi dengan didukung data kualitatif sebagaimana peneliti berusaha untuk mengungkapkan suatu fakta atau realita mengenai permasalahan yang terjadi pada peningkatan kapabilitas petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

C. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan penulis melalui pengamatan langsung (observasi), dan wawancara yang dilakukan peneliti tentang Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau laporan-laporan tertulis dan tidak tertulis, baik berupa buku, jurnal, majalah, dan dokumen lainnya.

D. Informan Penelitian

Informan yang diambil dari lingkungan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Tujuan dipilihnya Informan penelitian adalah orang yang menurut peneliti paling banyak mengetahui atau terlibat langsung dalam melaksanakan proses pembinaan terhadap narapidana. Untuk memilih informan dalam penelitian, peneliti mendapatkannya dengan menggunakan metode purposive

sampling yang berdasarkan pertimbangan peneliti. Pemilihan informan yang dipilih secara sengaja untuk memperoleh data informasi penelitian (purposive sampling) yang tujuannya untuk mengambil sampel secara subjektif dengan anggapan bahwa sampel yang dipilih merupakan keterwakilan (representatif) bagi peneliti, sehingga data yang dikumpulkan akan didapat langsung pada sumbernya yang dapat dilakukan secara profesional demi keakuratan penelitian. Adapun yang menjadi sumber informasi dalam penelitian yakni:

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No.	Informan	Inisial	Jabatan
1.	Mutzaini Amd.Ip, SH,MH	MU	Kepala Petugas Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (KaKPLP)
2.	Muh. Ramadhana Afwan, SH, MH	MRA	Seksi Bimkemas
3.	Supardi, SH	SU	Staf Seksi Keamanan
4.	Muh. Andy	MA	Narapidana
5.	Ilham	IL	Narapidana

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk mengetahui kondisi sebenarnya dilapangan dilakukan oleh peneti secara berkesinambungan

sehingga memperoleh fakta sesungguhnya di lapangan. Dalam penelitian ini observasi dilakukan ketika diperlukan pengecekan langsung terhadap Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah aktivitas yang dikerjakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat dari informan secara langsung. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam untuk memperoleh keterangan, yang dilakukan dengan Tanya jawab secara langsung oleh peneliti dengan sumber, dengan bantuan pedoman agar mempermudah proses wawancara. Adapun wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi penelitian mengenai Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. Serta faktor pendukung dan penghambat Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan untuk memperoleh data dari narasumber, data yang diperoleh yaitu melalui rekaman dan dokumen. Dokumen digunakan untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan. Tujuan digunakan metode ini untuk memperoleh data secara jelas dan konkret tentang Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data ialah langkah selanjutnya untuk mengolah data dari hasil penelitian menjadi data, dimana data diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan

sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisa interaktif (*interactive model of analysis*). Dalam model ini terdapat 3 komponen pokok. Ketiga komponen tersebut yaitu :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Selain dalam bentuk naratif, display data dapat juga berupa grafik, matriks, *network* (Jejaring Kerja).

3. Penarikan Kesimpulan (*Concluding Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila data kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan

konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Pengabsahan Data

Pengabsahan data bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukuran benar-benar merupakan variable yang ingin diukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang cepat. Salah satu caranya adalah dengan proses Triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data itu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan dan pengujian data yang diperoleh melalui hasil pengamatan, wawancara dan dokumen-dokumen yang ada. Kemudian peneliti membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, dan membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi yang ada. Dengan kata lain triangulasi sumber adalah langkah pengecekan kembali data-data yang diperoleh dari informan dengan cara menanyakan kebenaran data atau informasi.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumen. Apabila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka

peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda-beda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Objek Penelitian

1. Kondisi Geografis Kota Makassar

Kota Makassar sebagai salah satu daerah Kota di lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan, secara yuridis formil didasarkan pada Undang-undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah- daerah Tingkat II di Sulawesi, sebagaimana yang tercantum dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia .Nomor 1822 Selanjutnya Kota Makassar menjadi Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1965, (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 94), dan kemudian berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 Daerah Tingkat II Kotapraja Makassar diubah menjadi Daerah Tingkat II Kotamadya Makassar.

Kota Makassar yang pada tanggal 31 Agustus 1971 berubah nama menjadi Ujung Pandang, wilayahnya dimekarkan dari 21 km² menjadi 175,77 km² dengan mengadopsi sebagian wilayah kabupaten tetangga yaitu Gowa, Maros, dan Pangkajene Kepulauan, hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-batas Daerah Kotamadya Makassar dan Kabupaten-kabupaten Gowa, Maros dan Pangkajene dan Kepulauan dalam lingkup Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada perkembangan selanjutnya nama Kota Ujung Pandang dikembalikan menjadi Kota Makassar lagi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun

1999 tentang Perubahan Nama Kotamadya Ujung Pandang menjadi Kota Makassar, hal ini atas keinginan masyarakat yang didukung DPRD Tk.II Ujung Pandang saat itu, serta masukan dari kalangan budayawan, seniman, sejarawan, pemerhati hukum dan pelaku bisnis. Hingga saat ini Kota Makassar memasuki usia 406 tahun sebagaimana Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2000 yang menetapkan hari jadi Kota Makassar yaitu tanggal 9 Nopember 1597.

2. Sejarah Berdirinya Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Pada mulanya Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar berlokasi di tengah kota tepatnya di jalan Ahmad Yani Makassar, tetapi sejalan dengan berlaku dan diterapkannya sistem Pemasyarakatan sebagai satu-satunya sistem pembinaan warga binaan di Indonesia. Maka berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yaitu bentuk bangunan sudah tidak sesuai dengan sistem pemasyarakatan, sarana dan prasarana yang dibutuhkan bagi pelaksanaan pembinaan narapidana sangat terbatas dan tidak mungkin untuk dikembangkan lagi mengingat letaknya yang ditengah kota, lokasi atau letak Lembaga Pemasyarakatan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan keindahan tata kota yang semakin meningkat. Untuk menghindari warga binaan dan pikiran atau keinginan-keinginan negatif mengingat letak Lembaga Pemasyarakatan berada atau berdekatan dengan pusat pertokoan dan perkantoran serta pusat hiburan.

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka pada tanggal 16 Oktober 1975 Lembaga Pemasyarakatan yang lama tersebut dipindahkan kepinggiran kota, tepatnya di jalan Sultan Alauddin Makassar yang pemakaiannya diresmikan oleh Walikota Ujung Pandang pada waktu itu, yaitu H. M. Dg.

Patompo. Pada awal berdirinya dan penggunaannya Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mempunyai sarana dan prasarana yang terdiri dari : 7 ruang kantor, 4 blok hunian untuk warga binaan dan tahanan, 1 blok pengasingan dan 1 ruang peribadatan.

3. Kondisi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Pada akhir Oktober 1983, Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar telah memiliki sarana dan prasarana fisik yang memadai bagi pelaksanaan pembinaan narapidana, antara lain sarana perkantoran, yang terdiri dari dua unit masing-masing unit terdiri dari beberapa ruang kantor, sarana perawatan, yang terdiri dari satu untuk balai pengobatan dan satu unit dapur, sarana peribadatan, yang terdiri dari satu bangunan mesjid dan satu bangunan gereja, sarana pendidikan, yang terdiri dari tiga ruang belajar dan ruang perpustakaan, sarana kerja, yang terdiri dari satu aula bengkel kerja, tiga ruangan bengkel kerja, tanah pertanian yang terletak disamping kiri dan kanan tembok luar Lembaga Pemasyarakatan, sarana olah raga, yang terdiri dari satu lapangan sepak bola, satu lapangan bulu tangkis, dua lapangan bola volley, dua lapangan sepak takraw dan dua meja tenis meja, sarana sosial, terdiri dari tempat kunjungan keluarga, aula pertemuan, dan ruang konsultasi/interview, sarana transportasi, terdiri dari empat mobil dinas.

Selanjutnya pada tahun 1999 Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mengalami musibah kebakaran dan menghancurkan hampir seluruh bangunan yang ada. Dan pada tahun 2000 Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar melaksanakan proyek rehabilitasi fisik.

Hingga akhirnya pada saat ini bangunan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dengan prototype bangunan Lapas standar yaitu Blok hunian yang terdiri dari 9 blok bertingkat, disebelah kiri dan kanan atau depannya terdapat lapangan sepak bola/volley dan bisa juga digunakan untuk tempat senam serta lapangan upacara. Bagian belakang membentang bangunan untuk bengkal kegiatan kerja dan gudang hasil produksi, dibagian depan membentang bangunan kantor tidak bertingkat yang ditepi-tepinya terdapat pintu gerbang (Portir) serta pertamanan di antara ruang-ruang perkantoran yang berhadapan. Pos penjagaan yang terletak diatas dinding terdapat 6 buah yang berjarak 60 M s/d 80 M satu sama lain. Sedangkan didalam Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar terdapat 1 ruang untuk sandera pajak, Ruang dokter dan klinik rawat inap 2 buah, Ruang keterampilan dan ruang pendidikan, 1 bangunan Mesjid, 1 bangunan gereja, Dapur dan gudang beras, Tempat besukan berada dibelakang pintu IV pada tempat yang rimbun.

Adapun luas bangunan blok hunian Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.1

Luas bangunan Blok Hunian

Blok Hunian	Luas Bangunan	Jumlah
A	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
B	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
C	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
D	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2

E	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
F	240 M2 Lt.1	240 M2 Lt.1
G	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
H	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
I	528,44 M2 X 2	1.056,88 M2
Jumlah Keseluruhan		8.695,04 M2

Sumber: Bagian Umum Lapas Kelas I Makassar 19 Juni 2019

Sesuai dengan tabel diatas, Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar Memiliki 9 blok Hunian, setiap Blok Hunian mempunyai luas sebesar 1.056,88 M2. Hanya Blok F yang memiliki luas yang berbeda yaitu sebesar 240 M2 dikarenakan digabung dengan lantai 1.

4. Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar saat ini bisa menampung penghuni 740 orang. Pada tanggal 19 Juni 2019 jumlah penghuni lapas sebanyak 991 orang, jumlah tahanan sebanyak 239 orang, sedangkan jumlah narapidana sebanyak 732 orang, pidana mati sebanyak 4 orang, seumur hidup 18 orang, serta teroris 2 orang. Hal ini mengakibatkan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar sedang over kapasitas sebanyak 251 orang. Adapun keadaan warga binaan pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar pada tanggal 19 Juni 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Jumlah WBP Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

STATUS	JENIS KELAMIN	
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
NARAPIDANA		
Seumur Hidup	18	-
B.1	660	-
B.II a	39	-
B.II b	2	-
B.III k	-	-
B.III s	5	-
JUMLAH	732	
TAHANAN		
A.I	13	-
A.II	66	-
A.III	114	-
A.IV	40	-
A.V	6	-
JUMLAH	239	
PIDANA MATI		
Terorris	2	-
JUMLAH	991	
KESELURUHAN		

Sumber: Bag. Registrasi Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Keterangan:

- A.I : Tahanan Kepolisian
- A.II : Tahanan Kejaksaan
- A.III : Tahanan Pengadilan Negeri
- A.IV : Tahanan Pengadilan Tinggi
- A.V : Tahanan Mahkamah Agung
- B.I : Pidana 1 Tahun Keatas

- B.IIa : Pidana 3 bulan hingga 1 tahun
- B.IIb : Pidana 3 bulan kebawah
- B.IIIk : Pidana kurungan
- B.IIIs : Pidana bersyarat

Sesuai dengan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah penghuni lapas warga binaan pemasyarakatan sejumlah 991 orang, dengan jumlah narapidana sebanyak 732 orang, sedangkan tahanan sebanyak 239 orang, jumlah seumur hidup sebanyak 18 orang, pidana mati 4 orang, dan teroris sebanyak 2 orang.

Selanjutnya Jumlah narapidana berdasarkan Blok dan Kamar pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Rekap Jumlah WBP Lantai 1

Blok	A1	B1	C1	D1	E1	F	G1	H1	I1
Kamar									
1.	3	3	2	2		2	3	2	4
2.	3	8	8	7		3	8	10	11
3.	3	8	7	10		1	9	2	11
4.	3	10	8	7		2	9	10	12
5.	3	12	13	8		2	8	10	12
6.	4	9	10	8		2	9		10
7.	3	9	9	9	4	2	9	9	8
8.	3	3	4	4	1		3		5
9.	2								
10.	3					2			
11.	4					2			
12.	4					2			
13.	5					2			
14.	13					1			
15.	5					4			
16.						2			
Jumlah	61	62	61	55	5	29	58	43	74

Sumber: Bag. Registrasi Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Tabel 4.4
Rekap Jumlah WBP Lantai 2

Blok	A2	B2	C2	D2	E2	G2	H2	I2
Kamar								
1.	5	3	3	1	3	2	3	3
2.	4	9	8	13	12	10	11	11
3.	3	10	9	10	12	10	10	10
4.	5	9	10	10	12	11	11	12
5.	5	10	10	11	15	11	10	11
6.	3	9	10	10	13	10	11	11
7.	3	9	10	9	11	10	9	11
8.	3	4	5	7	6	2	5	3
9.	1							
10.	3							
11.	4							
12.	3							
13.	10							
14.	1							
15.								
16.								
Jumlah	53	63	65	71	84	67	68	72

Sumber: Bag. Registrasi Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah blok hunian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar sebanyak 9 blok dengan jumlah kamar sebanyak 16 kamar. Pada tabel diatas menunjukkan banyak kamar yang kosong, hal ini disebabkan oleh perbaikan kamar. Untuk blok A1 dan A2 merupakan kamar kecil dan ditempati oleh narapidana mati, seumur hidup dan teroris, Sedangkan untuk kamar 1 di tempati oleh komandan blok atau biasa disebut tamping blok/keamanan. Tiap-tiap kamar Normalnya dihuni maksimal 8 orang.

Petugas Pemasyarakatan atau dulunya disebut dengan istilah sipir penjara merupakan Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di Lembaga Pemasyarakatan. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia memberikan defenisi tentang Petugas pemasyarakatan yaitu merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pemasyarakatan. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan menegaskan bahwa “Petugas Pemasyarakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1 merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan. Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 di angkat dan diberhentikan oleh Menteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Secara Rinci, keadaan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5

Data Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

No	Data Kepegawaian	
1.	Laki-Laki	119 Orang
2.	Perempuan	28 Orang
	Jumlah	147 Orang

Sumber: Bag. Kepegawaian Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Sesuai dengan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar sebanyak 147 orang. Adapun jumlah Petugas Laki-Laki sejumlah 119 orang. Sedangkan Petugas Perempuan sejumlah 28 orang. Dan memang didominasi oleh petugas dengan jenis kelamin laki-laki. Alasan mengapa lebih banyak petugas laki-laki, yang

pertama adalah cukup beratnya tugas yang harus diemban oleh seorang petugas pemasyarakatan. Dan yang kedua adalah seluruh warga binaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar adalah laki-laki.

Lebih lanjut, adapun jumlah petugas pemasyarakatan berdasarkan pembagian tugas, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6

Data Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

No.	Jabatan	Jumlah
1.	KALAPAS	1
2.	Bagian Tata Usaha	16
3.	Bidang Pembinaan Narapidana	28
4.	Bidang Kegiatan Kerja	12
5.	Bidang Adm. Keamanan dan Ketertiban	7
6.	KPLP	83
Jumlah Keseluruhan		147

Sumber: Bag. Kepegawaian Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah petugas berdasarkan pembagian tugas , paling banyak adalah petugas pengamanan atau KPLP dengan jumlah sebanyak 83 orang, kemudian disusul oleh bidang pembinaan narapidana dengan jumlah 28 orang.

Lebih Lanjut, dalam menjalankan tugas dan fungsi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar, organisasi yang terpadu dan terkordinir guna

mengatur dan memberdayakan potensi yang dimiliki perlu didukung oleh beberapa instansi dan organisasi non pemerintah. Sehingga dalam menjalankan proses pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan, Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar memiliki peran penting dengan berpedoman pada kode etik petugas pemasyarakatan. Adapun jenjang kepangkatan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Jenjang Kepangkatan Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Jenis Kelamin	Golongan II				Golongan III				Golongan IV				Jumlah
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
Laki-Laki	39	7	8	3	14	23	9	8	7	-	1	-	119
Perempuan	1	4	1	4	2	8	4	4	-	-	1	-	28
Jumlah	40	11	9	7	16	31	13	12	7	-	2	-	147

Sumber: Bag. Kepegawaian Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Sesuai dengan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenjang Kepangkatan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dari Golongan II hingga Golongan IV, untuk Golongan II Jumlah Petugas Pemasyarakatan sebanyak 57 orang, sedangkan untuk untuk Golongan II Sebanyak sebanyak 72 orang dan untuk Golongan IV sebanyak 9 orang. Sehingga jumlah keseluruhan petugas pemasyarakatan sebanyak 147 orang.

Selanjutnya, Jenjang pendidikan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dari tingkat terendah yaitu SMA atau SLTP

hingga yang tertinggi yaitu Strata 2 atau S2. Adapun jenjang pendidikan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8

Jenjang Pendidikan Petugas Pemasyarakatan Kelas I Makassar

NO.	Pendidikan	Jumlah
1.	SMA/SLTP	77 Orang
2.	D III	9 Orang
3.	S1	49 Orang
4.	S2	12 Orang
Jumlah Keseluruhan		147 Orang

Sumber: Bag. Kepegawaian Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Sesuai dengan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenjang Pendidikan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dari tingkat terendah yaitu SMA/SLTA sebanyak 77 Orang, untuk jenjang DIII sebanyak 9 Orang, sedangkan jenjang S1 sejumlah 49 orang, dan Jenjang S2 sejumlah 12 Orang.

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman kerja (pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Untuk memahami tugas dan fungsi Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar, Petugas Pemasyarakatan mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Adapun pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh petugas pemasyarakatan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.9

Data Pendidikan dan Pelatihan Petugas Pemasyarakatan

No.	Jenis DIKLAT	Jumlah
1.	Rekon Laporan Keuangan Dan BMN	2
2.	Seminar Tuberkulosis Diabeter	2
3.	Hari Aids Sedunia	1
4.	Asean Games	1
5.	Rapat Koordinasi Rup	2
6.	Dasar-Dasar HAM	2
7.	Pelatihan Keterampilan Bagi Petugas PAS	2
8.	Penguatan Tusi Melalui In-House Training	1
9.	Konsultasi Teknis Kamtib	1
10.	Rekon Data Keuangan	1
11.	Permenkumham Permohonan Grasi	2
12.	SDP Remisi Online	1
13.	Sosialisasi MABA STKS	1
14.	Penguatan Pengamanan Petugas Lapas	1
15.	Hasil Kajian Dan Pengembangan Hukum	2
16.	Remisi	1
17.	Remisi Online	1
18.	Diklat Unit Layanan Pengadaan	1
19.	Monev Dan Pelaporan Tugas Dan Fungsi Kemenkumham	1
20.	Pengelolaan Kepegawaian	1
21.	Diklat Pembimbing Pemasyarakatan	63
22.	Pelatihan Tingkat Dasar	147

Sumber: Bag. Kepegawaian Lapas Kelas I Makassar, 19 Juni 2019

Sesuai dengan uraian tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua petugas telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu pelatihan tingkat dasar. Akan tetapi masih untuk pendidikan dan pelatihan lain yang hanya bisa diikuti oleh orang-orang yang dipilih untuk mewakili Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar, seperti pada pelatihan Penguatan Pengamanan Petugas Lapas, Pelatihan Dasar-Dasar HAM, dan Diklat Pembimbing Kemasyarakatan.

5. Visi Dan Misi Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

a. Visi

“Terwujudnya Warga Binaan Pemasarakatan yang mandiri dengan didukung oleh petugas yang memiliki kompetensi tinggi yang mampu mewujudkan tertib Pemasarakatan”.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar menetapkan misi dalam kapabilitas petugas di lembaga pemasarakatan kelas I Makassar sebagai berikut :

1. Perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Warga Binaan Pemasarakatan.
2. Melaksanakan Pembinaan narapidana / anak didik Pemasarakatan.
3. Memberikan pelayanan prima yang berbasis teknologi.
4. Melaksanakan pengamanan yang tangguh dan menciptakan suasana aman dan tertib.
5. Mewujudkan kepastian hukum Warga Binaan Pemasarakatan

6. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar yang dipimpin langsung oleh Kepala Lembaga Pemasyarakatan (KALAPAS) berdasarkan pada pasal 5 Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan terdiri dari: (a) bidang tata usaha, (b) bidang pembinaan narapidana, (c) bidang bimbingan kerja, (d) bidang administrasi keamanan dan tata tertib, (e) kesatuan pengamanan lapas. Kepala Lapas mempunyai tugas memimpin secara keseluruhan bagian atau seksi dalam lingkup organisasi lapas serta bertanggung jawab penuh atas keamanan dan ketertiban lapas serta kegiatan yang dilakukan dalam lapas yang dipimpinnya.

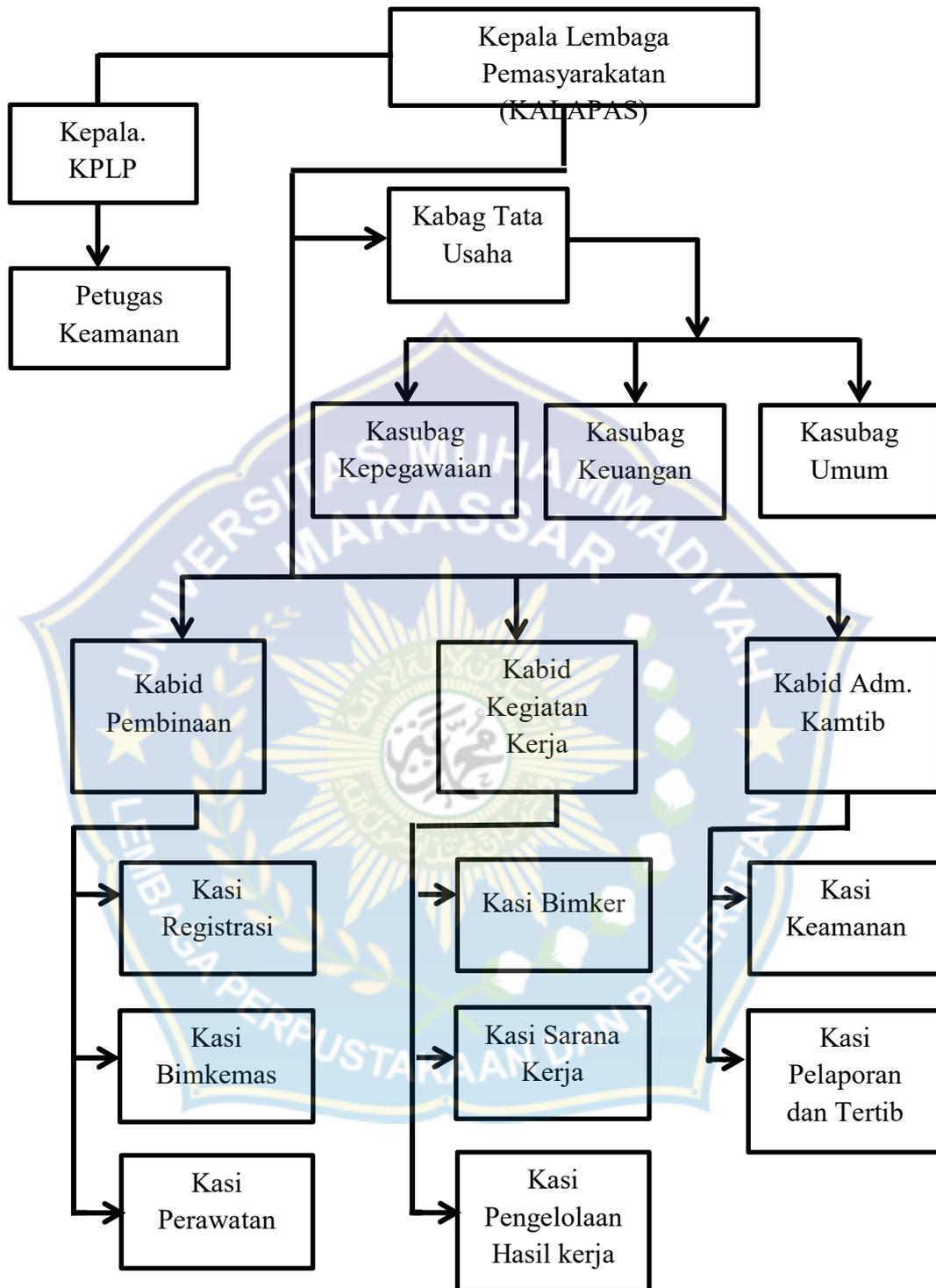
Lembaga pemasyarakatan kelas I Makassar mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dalam pemerintah untuk membantu dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

- a. Kepala Kesatuan Pengamanan lapas mempunyai tugas yang terdiri dari :
 1. Menyusun rencana kerja kesatuan pengamanan lembaga pemasyarakatan
 2. Mengawasi pelaksanaan tugas pengamanan dan pengawasan terhadap narapidana/amak didik.
 3. Mengkoordinasikan pemeliharaan pengamanan dan ketertiban lembaga pemasyarakatan.
 4. Mengawasi penerimaan penempatan dan pengeluaran narapidana
 5. Melakukan pemeriksaan pelanggaran keamanan dan ketertiban.
 6. Menyusun laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan.

7. Melakukan pengawasan melekat.
 8. Melakukan bimbingan pegawai bawahan.
 9. Menyusun laporan kesatuan pengamanan lembaga pemasyarakatan.
- b. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga lapas. Bagian Tata Usaha terdiri dari:
1. Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian.
 2. Sub Bagian keuangan mempunyai tugas melakukan urusan keuangan.
 3. Sub Bagian Umum mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga.
- c. Bidang Pembinaan Narapidana mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pemasyarakatan narapidana, terdiri dari:
1. Seksi Registrasi mempunyai tugas melakukan pencatatan dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari narapidana. Sek
 2. si Bimbingan Kemasyarakatan mempunyai tugas memberikan bimbingan dan penyuluhan rokhani serta memberikan latihan olah raga, peningkatan pengetahuan asimilasi, cuti dan penganugerahan narapidana.
 3. Seksi Perawatan Narapidana mempunyai tugas mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana.
- d. Bidang Kegiatan Kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana kerja dan mengelola hasil kerja, terdiri dari:
1. Seksi Bimbingan Kerja mempunyai tugas memberikan petunjuk dan bimbingan latihan kerja bagi narapidana.

2. Seksi Sarana Kerja mempunyai tugas mempersiapkan fasilitas sarana kerja.
 3. Seksi Pengelolaan Hasil Kerja mempunyai tugas mengelola hasil kerja.
- e. Bidang Administrasi Keamanan dan 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. Bidang Administrasi Keamanan dan Tata Tertib terdiri dari:
1. Seksi Keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan.
 2. Seksi Pelaporan dan Tata Tertib mempunyai tugas menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta mempersiapkan laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

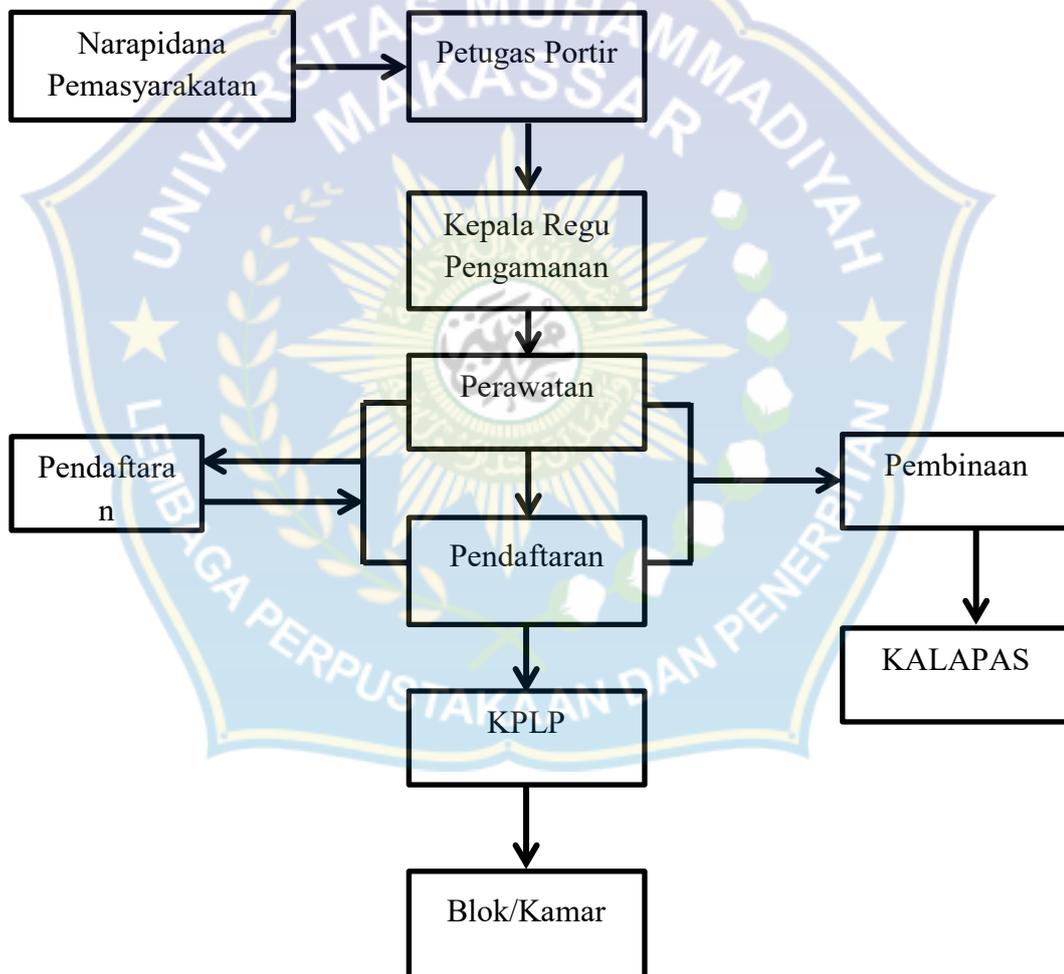
Susunan Organisasi Lembaga Pemasarakatan sebagaimana Keputusan Menteri Kehakiman dapat dilihat dalam bentuk bagan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi

7. Alur Masuknya Narapidana Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Menurut Dirjosworsso (1992) Narapidana adalah manusia biasa seperti manusia lainnya hanya karena melanggar norma hukum yang ada, maka diputuskan oleh hakim untuk menjalani hukuman. Harsono (1995) mengatakan bahwa Narapidana adalah seseorang yang telah dijatuhkan vonis bersalah oleh hukum dan harus menjalani hukuman. Adapun alur masuknya narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.



Gambar 4.2 Bagan Alur Masuknya Narapidana

8. Alur Keluarnya Narapidana Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 tentang Pemasyarakatan ditegaskan bahwa pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesaihan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. Adapun alur keluarnya narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat pada bagan berikut:

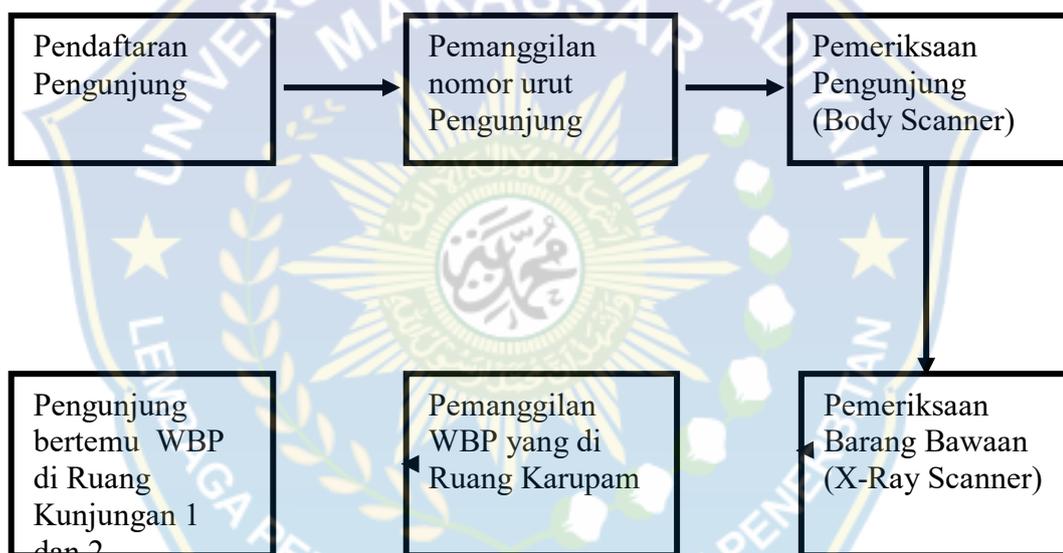


Gambar 4.3 Bagan Alur Keluarnya Narapidana

9. Alur Kunjungan

Besuk atau kunjungan merupakan hal yang penting bagi narapidana, baik itu kunjungan dari keluarganya maupun kerabat-kerabatnya. Sesuai dengan asas terjaminnya hak untuk tetap berhubungan dengan keluarga dan orang-orang tertentu. Pada prinsipnya, dalam melakukan pembinaan, narapidana tidak boleh diasingkan sama sekali dengan masyarakat. Mereka diperbolehkan menemui dan

berbicara dengan keluarga atau kerabat yang datang berkunjung ke lembaga pemasyarakatan. Kunjungan keluarga diharapkan dapat memberi semangat bagi mereka untuk sementara hidup di lembaga pemasyarakatan, dan mereka merasa tidak ditinggalkan oleh keluarganya. Selain itu, narapidana juga diperbolehkan bertemu dengan orang lain selain keluarganya. Seperti, pejabat yang berkunjung ke lembaga pemasyarakatan, Rohaniawan, atau Seniman. Berikut merupakan alur kunjungan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.



Gambar 4.4 Bagan Alur Kunjungan

B. Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Berdasarkan beberapa teori bahwa kapabilitas merupakan kompetensi, yaitu kemampuan. Namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (skill) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga lebih menguasai kemampuannya dari titik kelemahannya hingga cara mengatasinya. Hal tersebut di dukung oleh pendapat Robbin yang mengemukakan

bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Hutapea dan Thoha (2008) mengatakan bahwa terdapat tiga komponen utama pembentukan kapabilitas, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh individu, keterampilan, dan sikap individu tersebut.

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebankan kepadanya. Menurut Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Seksi Bimkemas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar beliau mengtakan bahwa :

“Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar Merupakan satu-satunya Lembaga Pemasarakatan berkelas I dan terbesar di Indonesia Timur, maka dari itu secara khusus setiap petugas wajib mengetahui dan pentingnya memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Seperti saya disini dan khususnya disini melaksanakan unsur pelaksanaan pembinaan didalam dan pemberian hak-hak warga binaan. (Wawancara dengan MRA. Senin 22 April 2019).

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Kepala kesatuan Pengamanan Lembaga pemasarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa:

“Disini, Petugas pemasyarakatan rata-rata adalah orang yang berpendidikan, dari yang paling rendah yaitu lulusan SMA hingga lulusan sarjana dengan disiplin ilmu yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti dan setiap petugas pemasyarakatan bekerja berdasarkan pada Undang-Undang No.12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan.”(Wawancara dengan MU. Senin 22 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara bersama 2 informan di atas maka dapat diketahui bahwa segi pengetahuan dari Seksi Bimkemas Lembaga Pemasyarakatan dan dengan Kepala kesatuan Pengamanan Lembaga pemasyarakatan Kelas I Makassar bahwa setiap Petugas Pemasyarakatan harus mengetahui dan wajib memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan menjalankan tugasnya berdasarkan pada Undang- Undang No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Pengetahuan setiap posisi ataupun jabatan sangat perlu demi keberhasilan pelaksanaan tugas ataupun kinerjanya.

Menurut hasil wawancara dengan staff seksi keamanan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Dalam menjalankan tugas, posisi dan jabatan memerlukan pengetahuan, khusus untuk saya, saya harus tahu bagaimana membuat narapidana merasa aman dan tertib berada didalam Lembaga Pemasyarakatan ini. Kami juga diwajibkan untuk mengetahui bagaimana menggunakan alat alat keamanan dengan teknik yang tepat dan benar”. (Wawancara SU Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan wawancara diatas di jelaskan bahwa dalam pengetahuan, penggunaan teknologi informasi setiap posisi harus mengetahui tupoksi dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dan perlu mengetahui bagaimana menggunakan peralatan yang tersedia dengan teknik yang benar dan tepat.

Menurut hasil wawancara dengan narapidana kasus Pencurian di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Disini itu semua petugasnya tahu bagaimana tugas dan fungsinya seperti dalam memberikan pembinaan kepada kami disini. Petugasnya melakukan pembinaan dengan baik”.(Wawancara MA senin 29 April 2019).

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh narapidana kasus pencabulan anak di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Petugas disini dari segi pengetahuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, selama saya berada disini saya kira telah mengetahui tugas dan fungsinya, Saya merasa aman berada disini. Mereka melakukan tugas dan fungsinya tanpa mengambil hak kami”(Wawancara IL senin 29 April 2019).

Berdasarkan wawancara diatas di jelaskan bahwa petugas mengetahui bagaimana menjalankan tugas dan fungsinya seperti dalam melakukan pembinaan, petugasnya telah melaksanakannya dengan baik, narapidana merasa aman berada didalam penjara, dan haknya sebagai warga Negara masih tetap terjaga.

Kemudian kesimpulan secara keseluruhan Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan dikaitkan dengan teori menurut Hutapea dan Thoha yaitu komponen utama pembentukan kapabilitas yaitu pengetahuan. menetapkan secara garis besar apa yang perlu dilakukan dan metode yang digunakan untuk melakukannya agar mencapai hasil yang telah ditetapkan bagi organisasi. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang di gelutinya, pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebaskan kepadanya. Dan hal ini didukung oleh

pendapat Notoatmodjo (2003) yang menjelaskan bahwa Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dalam pengetahuan, setiap bidang pekerjaan harus mengetahui dan wajib memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. setiap pengetahuan dibidang masing-masing tersebut menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan tugas yang diamanahkan . pengetahuan setiap posisi ataupun jabatan sangat perlu demi keberhasilan pelaksanaan tugas ataupun kinerjanya.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Keterampilan sangat di butuhkan bagi seorang pegawai yang sudah menduduki jabatan tersebut. Menurut Spencer dan Spencer (1993) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala kesatuan Pengamanan Lembaga pemasyarakatan Kelas I Makassar, beliau mengatakan bahwa :

“Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar ini, petugas diwajibkan memiliki keterampilan umum, seperti menggunakan Komputer, HT, handphone, dan lain-lain. Khusus untuk petugas Kamtibmas diwajibkan memiliki keterampilan bela diri dan mahir dalam menggunakan senjata api, yang digunakan untuk kemungkinan terburuk.” (Wawancara MU Senin 22 April 2019).

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh staff seksi keamanan Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa:

“Dalam menjalankan tugas kami, keterampilan sangat dibutuhkan, mengingat yang kami awasi adalah narapidana dengan jumlah yang sangat banyak. Oleh karena itu seringkali kami di berikan pelatihan khusus seperti penggunaan senjata api dan bela diri.”(Wawancara dengan SU. Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan pernyataan bersama dari informan di atas maka dapat di ketahui bahwa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab harus terampil melakukan pekerjaan, Petugas Pemasarakatan diwajibkan untuk terampil dalam menggunakan teknologi informasi dan juga terampil dalam menggunakan senjata api serta terampil dalam ilmu bela diri.

Menurut hasil wawancara dengan Seksi Bimkemas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Dalam menjalankan tugas, kami disini dituntut untuk terampil dalam mengelola informasi dengan baik, dan menyampaikannya dengan tepat agar apa yang kita sampaikan dapat diterima dengan baik oleh narapidana. Dan ketika ada masalah kita dapat menyelesaikan masalah tersebut karena itu merupakan tanggung jawab dan kami harus terampil ketika penyelesaian tugas terhadap masalah tersebut”. (Wawancara dengan MRA. Senin 22 April 2019)

Berdasarkan wawancara dari informan diatas dijelaskan bahwa dalam penyelesaian tugas, tanggung jawab dan penyelesaian masalah perlu adanya keterampilan dalam mengelola informasi agar tugas yang di emban dapat berjalan dengan maksimal.

Menurut hasil wawancara dengan narapidana kasus Pencurian di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Disini itu petugasnya semua kalau dilihat kesehariannya cukup terampilji dalam menjalankan tugasnya, contohnya ketika terjadi masalah, mereka bisa mengatasinya dengan baik”.(Wawancara MA senin 29 April 2019).

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh narapidana kasus pencabulan anak di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Petugas disini dari segi Keterampilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, selama saya berada disini, saya memperhatikan petugasnya terampil dan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada”(Wawancara IL senin 29 April 2019).

Berdasarkan wawancara diatas dijelaskan bahwa dalam keterampilan setiap bidang pekerjaan petugas wajib memiliki keterampilan seperti keterampilan dalam mengelola informasi dan bagaimana menyelesaikan suatu masalah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan dikaitkan dengan teori menurut Hutapea dan Thoha yaitu Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Hal ini juga didukung oleh pendapat Menurut Spencer (1993) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Keterampilan sangat di butuhkan bagi seorang pegawai yang sudah menduduki jabatan tersebut. Keterampilan Petugas Pemasarakatan di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar sudah melakukan keterampilan yang baik itu dari segi pelaksanaan tugas, Tanggung jawab, pemberian informasi dan penyelesaian masalah. Keterampilan sangat dibutuhkan,

mengingat yang kami awasi adalah narapidana dengan jumlah yang sangat banyak. Oleh karena itu seringkali kami di berikan pelatihan khusus seperti penggunaan senjata api dan bela diri.

3. Sikap

Sikap merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebankan akan di laksanakan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Seksi Bimkemas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Dalam menjalankan tugas kami dilapas ini, kami harus bersikap yang kreatif dan juga tidak serta merta melakukan pekerjaan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi entah itu berupa motivasi ataupun penghargaan. (Wawancara dengan MRA. Senin 22 April 2019).

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Kepala kesatuan Pengamanan Lembaga pemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa:

“Adapun hal yang harus kami perhatikan dalam menjalankan tugas kami yaitu sikap yang baik, disiplin dan kreatif dengan semangat kerja yang tinggi agar dapat memberikan yang terbaik didalam melakukan pekerjaan .”(Wawancara dengan MU. Senin 22 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara bersama dari informan di atas maka dapat di ketahui bahwa didalam melaksanakan tugas dan fungsinya Petugas Pemasyarakatan wajib memberikan sikap yang baik, kreatif dan disiplin serta semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut hasil wawancara dengan staff seksi keamanan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Didalam menjalankan tugas dan fungsi kami, kami dituntut untuk kerja dengan standar yang tinggi, dengan kedisiplinan yang tinggi, dan bekerja dengan penuh semangat dan tentunya berdasarkan pada aturan-aturan yang berlaku”. (Wawancara SU Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa setiap Petugas Pemasyarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinyamereka dituntut untuk bekerja dengan standar yang tinggi, dengan kedisiplinan yang tinggi serta wajib berdasarkan pada aturan-aturan yang ada. Sehingga apa yang menjadi tujuan dan fungsi dari pemasyarakataan dapat tercapai..

Menurut hasil wawancara dengan narapidana kasus pencabulan anak di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Petugas disini memiliki sikap yang tegas sekali, tegas sekali disini, disiplin, dan tidak pandang bulu sama narapida”. (Wawancara IL senin 29 April 2019).

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh narapidana kasus Pencurian di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar yang mengatakan bahwa mengatakan bahwa :

“Disini itu semua petugasnya saya kira sudah disiplin, hubungannya dengan narapidana juga cukup baik dan saya kira memiliki etos kerja yang tinggi”.(Wawancara MA senin 29 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa dimata narapidana Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar memiliki sikap yang tegas, disiplin dan tak pandang bulu terhadap

setiap narapidana yang ada di Lembaga Kemasyarakatan Kelas I Makassar dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan dikaitkan dengan teori menurut Hutapea dan Thoha yaitu Sikap adalah pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan lembaga atau perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sikap yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan mempunyai kreativitas dalam bekerja, serta mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebaskan akan di laksanakan sebaik-baiknya. Hal ini didukung oleh teori Spencer dan Spencer (1993) yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.

4. Faktor Pendukung Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Faktor pendukung merupakan hal-hal yang dapat menunjang dalam peningkatan kapabilitas petugas pemasyarakatan sehingga tujuan dari penelitian ini dapat terlaksana. Dalam kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar faktor yang menjadi pendukung yakni Pendidikan & latihan, dan kerjasama keamanan.

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan penunjang dalam mencapai maksud dan tujuan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seksi binkemas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar Mengatakan bahwa:

“ Dalam melakukan pembinaan kami disini ditunjang dengan beberapa sarana dan prasarana seperti ruang kelas, komputer, ATK, dan buku-buku pelajaran”.
(Wawancara dengan MRA. Senin 22 April 2019)

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh staf seksi keamanan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar Mengatakan bahwa:

“Dalam keamanan disini kita melakukan pengamanan extra disamping itu alat-alat pendukung terhadap pengamanan yang kami pegang berupa senjata api, tameng, alat pendeteksi untuk obat terlarang ataupun handphone, CCTV dan HT. (Wawancara SU Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa dalam faktor pendukung berupa sarana dan prasarana terhadap kapabilitas perlu adanya pengamanan extra dan benda pendukung dalam menjalankan tugas dan fungsinya seperti ruang kelas, komputer, ATK, dan buku-buku pelajaran, senjata api, tameng, alat pendeteksi untuk obat terlarang ataupun handphone, CCTV dan HT.

b. Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT)

Untuk memahami tugas dan fungsi petugas pemsyarakatan diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), sebagaimana hasil wawancara dengan staff seksi keamanan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar yang mengatakan bahwa:

“Untuk memahami tugas dan fungsi kami disini, kami diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), contohnya Diklat pengamanan tingkat dasar, diklat pembimbing kemasyarakatan, dan sebagainya” (Wawancara SU Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa dalam faktor pendukung berupa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap kapabilitas petugas pemasyarakatan itu sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar petugas bisa lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

c. Kerja Sama

Kerja sama merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam menjalankan tugas dan fungsi petugas pemasyarakatan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan seksi binkemas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan proses pembinaan kami bekerja sama dengan beberapa pihak dan instansi terkait seperti *Non Government Organization* (NGO) hal ini dikarenakan oleh sumber daya kami yang terbatas” (Wawancara dengan MRA. Senin 22 April 2019)

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Petugas Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar Mengatakan bahwa:

“Dalam menjalankan tugas kami kami melakukan kerjasama dengan lembaga atau institusi lain untuk mempermudah kami dalam melakukan pekerjaan seperti tamping keamanan (perpanjangan tangan dari petugas) dengan pihak luar seperti POLRI, TNI, BNN, dan BNPT setempat. (Wawancara MU Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa faktor pendukung dalam menjalankan tugas dan fungsinya Petugas Pemasyarakatan bekerja sama dengan beberapa pihak dan instansi lain seperti *Non Government Organization* (NGO), Tamping Keamanan, POLRI, TNI, BNN, dan BNPT Setempat.

5. Faktor Penghambat Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Faktor penghambat adalah hal-hal yang dapat menyebabkan terkendalanya peningkatan kapabilitas petugas pemasyarakatan sehingga menjadi terganggu.

a. Kelengkapan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan penunjang dalam mencapai maksud dan tujuan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff seksi keamanan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar Mengatakan bahwa:

“Disini itu faktor yang menghambat tugas kami itu kelengkapan sarana dan prasarannya, seperti kondisi bangunan yang kurang memadai dan fasilitas keamanan masih kurang seperti lampu, pintu, gembok dan CCTV banyak yang rusak”. (Wawancara SU Kamis 25 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang menghambat kapabilitas dari Petugas Pemasyarakatan. Sarana dan prasarana seperti memperbaiki bangunan yang dirasa sudah kurang memadai dan memperbaiki fasilitas keamanan seperti lampu, pintu, gembok dan CCTV banyak yang sudah rusak sehingga sedikit mempermudah petugas pemasyarakatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

b. Kurangnya Sumber Daya Manusia

Menurut hasil wawancara dengan Seksi Bimkemas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mengatakan bahwa :

“Petugas lapas yang jumlahnya sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah narapidana dan tahanan di Lapas Klas I Makassar, Penjagaan satu blok oleh

satu orang dengan proses *rolling* 3 (tiga) kali sehari dengan jumlah per regu sebanyak 7 orang”. (Wawancara dengan MRA. Senin 22 April 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa Petugas lapas yang jumlahnya sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah narapidana dan tahanan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Penjagaan satu blok oleh satu orang dengan proses *rolling* 3 (tiga) kali sehari dengan jumlah per regu sebanyak 7 orang. Selama proses penjagaan dirasa kurang dengan perbandingan antara petugas lapas dengan jumlah warga binaan pemasyarakatan khususnya narapidana yang jauh berbeda. Sehingga membuat petugas pemasyarakatan harus bekerja lebih ekstra lagi.

C. Pembahasan

Kapabilitas adalah sebuah kemampuan, kompetensi atau skill yang memiliki lebih dari hanya keterampilan pada suatu hal yang menjadi keunggulan bersaing dan menguasai kemampuan dari titik kelemahan. Menurut Sampurno (2011:40) kapabilitas mempresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang di gunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. Kapabilitas atau kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kapabilitas diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas.

Menurut Amir (2011;86) menjelaskan bahwa Kapabilitas adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu,

belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain gitar bisa bermain gitar dengan baik. Ini sangat ditentukan oleh bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan juga belajar.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dipahami bahwa kapabilitas artinya juga sama seperti Kompetensi, yaitu Kemampuan. Namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (skill) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga lebih menguasai kemampuannya dari titik kelemahannya hingga cara mengatasinya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbin yang mengemukakan bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Hutapea dan Thoha (2008) mengatakan bahwa terdapat tiga komponen utama pembentukan kapabilitas, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh individu, keterampilan, dan sikap individu tersebut.

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya.. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja pengetahuan pegawai juga turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar bahwa petugas pemasyarakatan rata-rata adalah orang yang berpendidikan, dari yang paling rendah yaitu lulusan SMA hingga lulusan sarjana dengan disiplin ilmu yang

sesuai dengan bidang kerja yang digeluti dan setiap petugas pemasyarakatan bekerja berdasarkan pada Undang-Undang No.12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pemasyarakatan telah memiliki pengetahuan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, dan hal ini sangat terkait dengan kapabilitas. Sebagaimana pendapat Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dapat dilihat bahwa pada umumnya pegawai sudah memiliki keterampilan dalam fisik seperti menggunakan teknologi komputer, menggunakan alat-alat keamanan seperti senjata api, tameng, HT, dan lain-lain. Terkhusus untuk bidang kamtibmas memerlukan adanya keterampilan khusus seperti bela diri, keterampilan ini di persiapkan untuk kemungkinan terburuk ketika terjadi masalah di dalam lembaga pemasyarakatan. Hal ini

menunjukkan bahwa petugas pemasyarakatan telah memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan hal ini sangat terkait dengan kapabilitas. Sebagaimana pendapat Spencer dan Spencer (1993) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap

Sikap adalah pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan lembaga/perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebankan akan di laksanakan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar bahwa petugas pemasyarakatan menjalankan tugasnya dengan sikap yang baik, kreatif dan disiplin. Sehingga petuggas pemasyarakatan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pemasyarakatan telah memiliki sikap yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan hal ini sangat terkait dengan kapabilitas. Sebagaimana Dalam teori Spencer dan Spencer (1993) sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.

4. Faktor Pendukung Kapabilitas Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Dalam melaksanakan kapabilitas perlu adanya Faktor pendukung dimana merupakan hal-hal yang dapat menunjang dalam peningkatan kapabilitas petugas

pemasyarakatan sehingga tujuan dari penelitian ini dapat terlaksana. Dalam kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar faktor yang menjadi pendukung yakni sarana & prasarana dan kerjasama keamanan.

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan penunjang dalam mencapai visi dan misi dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Sarana dan prasarana seperti komputer, kelas, ATK, buku-buku pelajaran, senjata api, tameng, alat pendeteksi obat-obatan dan barang-barang lainnya dan HT sangat menunjang tugas dan fungsi Petugas Pemasyarakatan dalam menjalankan tugasnya.

b. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman kerja (pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Untuk memahami tugas dan fungsi Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar, Petugas Pemasyarakatan diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), contohnya Diklat pengamanan tingkat dasar, diklat pembimbing kemasyarakatan, dan sebagainya.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu usaha antara orang perorangan atau kelompok manusia diantara kedua belah pihak untuk tujuan bersama sehingga mendapatkan hasil yang cepat dan hasil kerja yang baik. Dalam menjalankan

tugas dan fungsinya, Petugas Pemasarakatan dibantu oleh beberapa pihak luar seperti Non Government Organization (NGO), Tamping Keamanan, POLRI, TNI, BNN, dan BNPT setempat.

5. Faktor Penghambat Kapabilitas Petugas Pemasarakatan Kelas I Makassar

Disamping faktor pendukung yang dapat menunjang dalam peningkatan kapabilitas petugas pemasarakatan sehingga tujuan dari penelitian ini dapat terlaksana. Dalam kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar selalu ada factor yang menghambat kapabilitas di lembaga tersebut dimana factor penghambat merupakan hal-hal yang dapat menyebabkan terkendalanya peningkatan kapabilitas petugas pemasarakatan sehingga menjadi terganggu. Faktor penghambat pengamanan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar yaitu:

a. Kelengkapan sarana dan prasana

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan penunjang dalam mencapai visi dan misi dari Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. Ketersediaan sarana dan prasarana seperti kondisi bangunan yang kurang memadai dan fasilitas keamanan seperti lampu, pintu, gembok dan CCTV karena banyak yang rusak, senjata api, alat pendeteksi obat-obatan terlarang masih kurang.

b. Kurangnya Sumber Daya Manusia

Di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar jumlah narapidana tidak sebanding dengan jumlah petugas yang ada. Petugas lapas yang jumlahnya sangat

sedikit dibandingkan dengan jumlah narapidana dan tahanan di Lapas Klas I Makassar menjadi salah satu penyebab narapidana melarikan diri. Penjagaan satu blok oleh satu orang dengan proses *rolling* 3 (tiga) kali sehari dengan jumlah per regu sebanyak 7 orang selama proses penjagaan dirasa kurang dengan perbandingan antara petugas lapas dengan jumlah warga binaan pemasyarakatan khususnya narapidana yang jauh berbeda.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari 3 (tiga) sub fokus Kapabilitas, (a) Pengetahuan, dimana Pengetahuan yang dimiliki oleh Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sudah baik karena telah mengetahui dan memahami tugas dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku; (b) Keterampilan, dimana Keterampilan yang dimiliki oleh Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sudah baik karena telah mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, mampu menentukan prioritas masalah dan mengatasinya, serta terampil dalam memberikan informasi, meskipun dalam menjalankan tugasnya masih harus bekerja sama dengan beberapa pihak lain; dan (c) Sikap, dimana Sikap yang dimiliki oleh Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sudah baik Karena telah bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan mempunyai kreativitas dalam bekerja.
2. Faktor pendukung Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar yaitu; (a) Sarana dan prasarana, seperti komputer, kelas, ATK, buku-buku pelajaran, senjata api, tameng, alat pendeteksi obat-obatan dan barang-barang lainnya dan HT, (b) Pendidikan

dan pelatihan, dan (c) Kerja sama dengan beberapa pihak lain seperti tamping keamanan, POLRI, TNI, BNN, dan BNPT setempat. Sedangkan faktor penghambat Kapabilitas Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar yaitu; (a) Kelengkapan sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti kondisi bangunan yang kurang memadai, fasilitas keamanan seperti lampu, pintu, gembok dan CCTV karena banyak yang rusak, senjata api, alat pendeteksi obat-obatan terlarang masih kurang, dan (b) Sumber daya manusia yang masih kurang dimana jumlah narapidana yang sangat banyak tidak sebanding dengan jumlah petugas yang masih terbilang sedikit.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dengan melihat prospek kedepan maka penulis dapat menggunakan saran-saran sebagai berikut:

1. Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebaiknya memperbaharui bangunan-bangunan yang dinilai sudah tidak memadai dan fasilitas-fasilitas keamanan sebaiknya di lengkapi, sehingga Petugas Pemasarakatan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.
2. Sebaiknya Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar menambah jumlah Petugas Pemasarakatan mengingat banyanya jumlah narapidana yang sedang menjalani masa hukumannya, tidak sebanding dengan jumlah Petugas Pemasarakatan yang masih terbilang sedikit.
3. Perlunya peningkatan kesejahteraan Petugas Pemasarakatan oleh Pemerintah, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

mereka semakin giat bekerja dan disiplin, mengingat pengabdian yang mereka berikan untuk kepentingan bangsa dan negara



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad D. Soemadji Praja dan Romli Atmasasmita. 1979. *Sistem Pemasarakatan di Indonesia*, Bandung: Binacipta
- Amir, M. Taufik. 2011. *Manajemen Strategi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Andi Hamzah. 2003. *Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Azhar Susanto. 2007. *Sistem Informasi dan Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya
- Baker dan Sinkula. (2005). *Product Innovation Management*. USA: Journal Of Market-Focused Manajement
- Dharma Agus. 1985. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFPE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Alexmedia Kaputindi
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edierevisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidrachman. 1989, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Telaga Bening
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Yani H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kusumasari Bevaola. 2014. *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. Yogyakarta: Gava Media
- Matindas, Rudolf Wennemar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*. Jakarta: Edisi II, Grafiti
- Sampurno. 2011. *Manajemen Strategi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sondang Siagian P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

Sujatno, Adi. 2004. *Sistem Pemasarakatan Indonesia (Membangun Manusia Mandiri)*. Jakarta: Direktorat Jendral Pemasarakatan Departemen Kehakiman dan HAM

Peraturan Peraturan:

Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.01.-PR.07.03 Tahun 1985 dalam Pasal 4 ayat (1).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan.

Pasal 1 ayat 1 Reglemen Penjara (Staatsblad 708 Tahun 1917)

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: M.HH.16.KP.05.02 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Pemasarakatan pasal 7

Jurnal:

Ayu Diah. 2013. “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*”. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 2, No.1

Adiputra, Putu Pratama, dan Kastawan Mandala. 2017. “*Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan*”. Bali: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 6090-6119 ISSN : 2302-8912.

Listiyani Nurul. 2015. “*Reconstruction Of Prisoners Development System Into Correctional System*”. Vol. VII, No.13, 2015: ISSN 1979-4940

Rambitan, Christian Meldiny. 2013. “*Tugas dan Fungsi Lembaga Pemasarakatan dalam Merehabilitasi Anak Yang Sedang Menjalani Hukuman*”. Lex et Societatis, Vol. I, No.3.

Perbatasari Intan Chaterin. 2017. “*Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*”. Vol. 5, No. 2, 2017: ISSN 5703-5717

L

A

M

P

I

R

A

N



DOKUMENTASI

Foto Wawancara di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar



Foto Wawancara di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar



Foto Wawancara di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar



Foto Wawancara di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar





Nomor : 0831/FSP/A.6-VIII/III/1440 H/2019 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh

Di -

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Surya Alam

Stambuk : 105610487514

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Lokasi Penelitian : Di Lembaga Permayarakatan Kelas I Makassar.

Judul Skripsi : ***"Kapabilitas Petugas di Lembaga Permayarakatan Kelas I Makassar"***

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 27 Maret 2019

Dekan,
Ub. Wakil Dekan I

Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM. 1084 366



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 13460/S.01/PTSP/2019
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
Kepala Kanwil Kementerian Hukum
dan HAM Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 968/05/C.4-VIII/III/1440/2019 tanggal 28 Maret 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SURYA ALAM**
Nomor Pokok : 105610487514
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" KAPABILITAS PETUGAS DI LEMBAGA PEMSAYARAKATAN KELAS I MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **30 Maret s/d 30 Mei 2019**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 28 Maret 2019

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

HASIL PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Nama : Surya Alam
Nomor Stambuk : 10561 04875 14
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian : Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

NO	Nama Tim Penilai	Disetujui Tanggal	Tanda Tangan
1	Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua)	20/6-2019	
2	Dr. Budi Setiawati, M.Si	20/6-2019	
3	Dr. Sudarmi, M. Si	20/6-2019	
4	Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M. Si	20/6/2019	

Makassar, 20 Juni 2019
Mengetahui :
Wakil Dekan I

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

No : 01050/A.3-II/VII/1439/2018

Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa tentang rencana judul dan susunan pembimbing mahasiswa dan telah disetujui Ketua Jurusan. Dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar menugaskan pengajar yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :

N a m a : Surya Alam

S t a m b u k : 10561 04875 14

J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara

Dengan Rencana Judul Skripsi :

"Kapabilitas Petugas Pemasaryakatan di Lembaga Pemasaryakatan Kelas I Makassar"

Pembimbing I : Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si

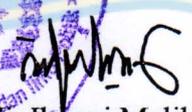
Pembimbing II : Dr. Hafiz Alfiansya Parawu, M.Si

Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistimatis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan hasil penulisan yang telah dicapai.

Ditetapkan : di Makassar

Pada Tanggal : 17 Juli 2018

Dekan


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

NBM : 730727.

Tembusan Kepada Yth:

1. Pembimbing I
2. Pembimbing II
3. Ketua Jurusan
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Arsip



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI
KANTOR WILAYAH SULAWESI SELATAN
Jalan Sultan Alauddin Nomor. 102 Makassar 90223
Telepon (0411) 854731 Faksimili (0411) 871160
Laman: <https://sulsel.kemenkumham.go.id/>

Nomor : W.23.UM.01.01- 284
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

05 April 2019

Yth. Kepala Lembaga Pemasyarakatan kelas I Makassar

di

Makassar

Sehubungan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor: 13460/S.01/PTSP/2019 tanggal 28 Maret 2019 hal Izin Penelitian, bersama ini diminta kepada saudara untuk memfasilitasi kegiatan Penelitian Mahasiswa tersebut :

Nama : Surya Alam
Nomor Pokok : 105610487514
Program Studi : Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar

Sebagai bahan untuk penyusunan Skripsi dengan judul "Kapabilitas Petugas di Lapas kelas I Makassar", yang akan dilaksanakan mulai tanggal 05 April sampai dengan 05 Mei 2019, dengan mentaati segala ketentuan yang berlaku.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Kepala Divisi Administrasi,



Abd. Rahman. L
NIP. 195908171986031001

Tembusan :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan (sebagai laporan) ;
2. Kepala Divisi Pemasyarakatan Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan ;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.

RIWAYAT HIDUP



Surya Alam adalah Nama penulis skripsi ini. Peneliti lahir dari orang tua Ayahanda Abdullah Ibunda Harlinah sebagai anak pertama dari dua bersaudara, peneliti dilahirkan di Kelurahan Limbung Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa pada tanggal 13 November 1995. Peneliti menempuh pendidikan dimulai dari SD Inpres Tarantang dan lulus pada tahun 2007, lalu melanjutkan ke SMPN 1 Bajeng dan lulus pada tahun 2010, kemudian pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan ketahap selanjutnya yaitu SMAN 1 Bajeng dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan pada salah satu perguruan tinggi di Makassar yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dengan Ketekunan hingga motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian ini tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Kapabilitas Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar”.