



UNIVERSITAS INDONESIA

EVALUASI PELAKSANAAN BIMBINGAN KETERAMPILAN KERJA
BAGI NARAPIDANA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB
PURWAKARTA

TESIS

ERFIN KURNIAWAN
0706192041

PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM ILMU KEPOLISIAN
KEKHUSUSAN MANAJEMEN SECURITY
JAKARTA
DESEMBER 2009





**EVALUASI PELAKSANAAN BIMBINGAN KETERAMPILAN KERJA
BAGI NARAPIDANA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB
PURWAKARTA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sain (M.Si)

**ERFIN KURNIAWAN
0706192041**

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
KEKHUSUSAN MANAJEMEN SEKURITI**

**JAKARTA
NOVEMBER 2009**

EVALUASI PELAKSANAAN BIMBINGAN KETERAMPILAN KERJA BAGI NARAPIDANA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB PURWAKARTA

(Rincian isi tesis : xi, 106 halaman, : Buku : 46, Peraturan Perundang-undangan : 3, Dokumen : 7, Majalah : 3)

ABSTRAK

Konsep perlakuan terhadap narapidana dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan sebagai konsekuensi logis dari dinamika perkembangan jaman. Perlakuan terhadap terpidana dari sistim kepenjaraan menjadi sistim pemasyarakatan juga mengalami perubahan Pemasyarakatan sebagai suatu sistem pembinaan narapidana yang memandang narapidana sesuai dengan fitrahnya baik selaku pribadi, anggota masyarakat maupun mahluk Tuhan menempatkan narapidana bukan semata-mata sebagai alat produksi.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pemasyarakatan dalam memberikan pembinaan terhadap narapidana memandang pekerjaan bagi narapidana bukan semata-mata dimaksudkan untuk tujuan komersial yang bersifat *profit oriented*, namun lebih dimaksudkan sebagai media bagi narapidana untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai pribadi, anggota keluarga dan anggota masyarakat melalui kegiatan-kegiatan bimbingan kerja yang bermanfaat sehingga baik selama maupun setelah menjalani pidana dapat berperan utuh sebagaimana layaknya anggota masyarakat lainnya.

Sejalan dengan pemberdayaan sumber daya manusia di Lembaga Pemasyarakatan sebagai usaha rasional untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Maka upaya peningkatan kualitas profesionalisme / ketrampilan merupakan suatu media dalam rangka mewujudkan reintegrasi sosial narapidana yaitu pulihnya kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan narapidana baik sebagai pribadi, anggota masyarakat maupun mahluk Tuhan.

Metode yang digunakan adalah diskriptif dengan melakukan wawancara terhadap petugas lembaga dan narapidana yang bekerja di sub seksi kegiatan kerja lembaga pemasyarakatan klas IIB Purwakarta.

Dari hasil temuan, ternyata bahwa di lembaga pemasyarakatan klas IIB Purwakarta bimbingan kerja yang diberikan masih belum berjalan secara maksimal, yang disebabkan antara lain kesulitan mencari tenaga kerja yang handal dan dapat membantu petugas dalam memberikan bimbingan kerja bagi narapidana-narapidana lainnya, demikian pula halnya dengan petugas bimbingan kerja yang tidak sepenuhnya memberikan bimbingan serta peralatan yang sudah tua dan banyak yang sudah rusak serta ketidak tersediaan dana anggaran sebagai salah satu penyebab mengapa bimbingan kerja bagi narapidana di lembaga pemasyarakatan klas IIB Purwakarta belum optimal .

Kata kunci : Lembaga Pemasyarakatan, Narapidana, Bimbingan, Keterampilan Kerja.

**THE EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF JOB SKILLS
GUIDANCE FOR PRISONERS IN SECOND CLASS PURWAKARTA
CORRECTIONAL INSTITUTION**

(part of this thesis : xi, 106 pages, : 46 Books, 3 Rules, 7 government document and
3 magazine)

ABSTRACT

Behavior concept of prisoners form time to time continuously experience of changes as a logic consequence from the dynamic growth of the age. Treatment to the punisher from prison system becoming correctional system have experienced of changed as a treatment system of prisoners construction that approaching prisoners as it self, society member and also God being place prisoners as a means of produce

The formulation of this research on this internal issues is how is correctional system in giving construction to the prisoners that looks into their work, meanwhile prisoners not solely for commercial purpose which have the characters as profit oriented, but it is more such as a media for prisoners in applying them selves as a person. Family member and also society member throught out good worthwhile work tuition activities so that during and after experiencing a period of their crime, they can run their lifes as good as the other society members.

In the line of human resource enableness in correctional institution as rational effort to increase tha quality of human resource. Then the effort to make up the quqlity of professionalism skill represent a media in order to realize social reintegration prisoners that ias convalesce unity of life relation, and life subsistence becomes good prisoners as persons, society member and also God being.

The method that used, is descriptive by doing an interview to the institution officer and prisoners whose work in the activity area of the second class Purwakarta correctional institution.

From the result of observation, it seems that in second class Purwakarta correctional institution on a sub work tuition divison, it does not works maximal yet, which caused difficulty finding the reliable labour that could assist the officer in giving work tuition to the other prisoners, that way also of work tuition officers which not fully give tuition and equipments are old and a lot of them has been broken, there is unavailable budget as the one of cousing work tuition to the prisoners in second class Purwakarta correctional institution does not optimal yet.

Key words : Correctional Institutions, Prisoners, Guidance, Job Skills.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERFIN KURNIAWAN
NPM : 0706192041
Program Studi : KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
Konsentrasi : MANAJEMEN SEKURITI
Jenis Karya : TESIS

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**EVALUASI PELAKSANAAN BIMBINGAN KETERAMPILAN KERJA BAGI
NARAPIDANA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB
PURWAKARTA**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Purwakarta
Pada Tanggal : 16 Desember 2009
Yang Menyatakan

(ERFIN KURNIAWAN)

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
KONSENTRASI MANAJEMEN SEKURITI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN**



**Tesis ini adalah
Hasil karya saya sendiri, dan
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar**

Jakarta, Desember 2009

ERFIN KURNIAWAN

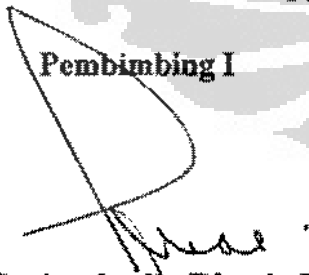
**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
KONSENTRASI MANAJEMEN SEKURITI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ERFIN KURNIAWAN
NPM : 0706192041
**JUDUL TESIS : EVALUASI PELAKSANAAN BIMBINGAN
KETERAMPILAN KERJA BAGI NARAPIDANA
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB
PURWAKARTA**

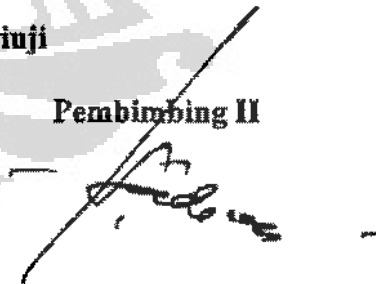
Telah Disetujui dan Diuji

Pembimbing I



(Prof.Dr.Awaloedin Djamin,MPA)

Pembimbing II



(Dr.dr.H.Hadiman,S.H.,M.Sc)

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
KONSENTRASI MANAJEMEN SEKURITI LEMBAGA PEMASYARAKATAN**

LEMBAR PENGESAHAN

Peneliti : ERFIN KURNIAWAN
NPM : 0706192041
Program : STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
Konsentrasi : MANAJEMEN SEKURITI LEMBAGA PEMASYARAKATAN
Judul Tesis : EVALUASI PELAKSANAAN BIMBINGAN KETERAMPILAN
KERJA BAGI NARAPIDANA DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS II B PURWAKARTA

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Studi Kajian Ilmu
Kepolisian, Konsentrasi Kajian Manajemen Sekuriti Lembaga Pemasyarakatan
Program Pascasarjana Universitas Indonesia, pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 05 Desember 2009
Waktu : 10.00 wib
Dinyatakan : LULUS

Panitia Penguji

Ketua Sidang : Prof.DR. AWALOEDIN DJAMIN ,MPA (.....)

Pembimbing : DR.dr.H.HADIMAN S.H ,M.Sc (.....)

Penguji : DR.CHANDRA WIJAYA ,M.Si (.....)

Drs. JOHANNES SUTOYO ,M.A (.....)

Halaman persembahan :



Kupersembahkan kepada :

Yang tercinta Drs. A. Fakhri Fattah Bc.IP., S.H dan Nurhartati
Yang tercinta istri Dewi Agustin Poppy Erliyanti
Dan anak-anak : Ramzy dan Naura

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah swt yang telah melimpahkan rahmat, berkah dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Evaluasi Pelaksanaan Bimbingan Keterampilan Kerja Bagi Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta “

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Sain (MSi) dalam bidang Manajemen Sekuriti, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan dorongan berbagai pihak, serta penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajian tesis ini, masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati memohon maaf.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

1. Prof. DR. Sariito W Sarwono, Psi selaku Ketua Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian;
2. Prof .Dr. Awaloedin Djamin ,MPA selaku dosen pembimbing;
3. DR. dr. H. Hadiman ,M.Sc selaku dosen pembimbing;
4. Drs. Untung Sugiono,Bc.IP.,MM selaku Direktur Jenderal Pemasyarakatan;
5. Gumelar ,Bc.IP.,SH selaku Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta;

6. Bapak dan Ibu Dosen Pasca Sarjana Universitas Indonesia dan Kajian Ilmu Kepolisian;
7. Pejabat dan staf di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta yang telah merespon dan memberikan dukungan dalam melakukan penelitian;
8. Orang Tua, kakak, adik, anak, dan istri yang telah memberikan semangat, dorongan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.

Dan masih banyak pihak-pihak lain yang tidak mungkin penulis uraikan satu persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materiel, sehingga penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir dengan membuat tesis ini.

Penulis sungguh sangat berharap, kiranya penulisan tesis ini hasilnya dapat dijadikan sebagai suatu bahan ataupun sebagai suatu pengetahuan, baik bagi kepentingan akademis, kepentingan organisasi, terutama bagi pengetahuan penulis sendiri.

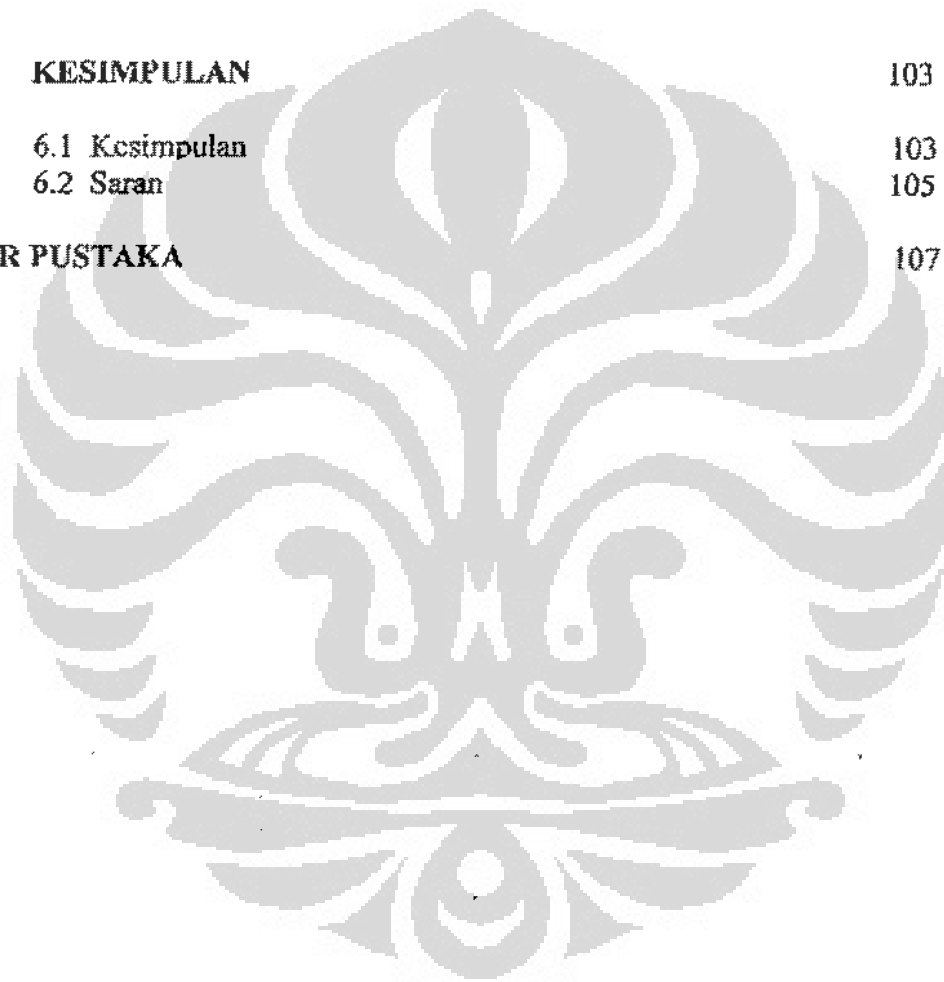
Purwakarta, Desember 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINIL	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Pertanyaan Penelitian	12
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1.5. Metode Penelitian	14
1.6. Sistematika Penulisan	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1. Pola Pembinaan Narapidana	18
2.2. Konsep Pengamanan (Sekuriti)	20
2.3. Perencanaan dalam Kegiatan	27
2.4. Sumber Daya Manusia	38
2.5. Pendidikan dan Pelatihan	40
BAB III GAMBARAN UMUM LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB PURWAKARTA	50
3.1 Sejarah, Lokasi dan Kondisi Bangunan	51
3.2. Sistem Pemasyarakatan	52
3.3 Organisasi dan Tata Kerja	54
3.4 Keadaan Pegawai/ Petugas	57
3.5 Fasilitas	60
3.6 Pola Kehidupan Narapidana	65
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
4.1 Proses Bimbingan Kerja	69
4.2 Kegiatan-Kegiatan Kerja	76
4.3 Upaya Yang Dilakukan dalam Peningkatan Bimbingan	83

Kerja	
4.4 Kendala/ Hambatan Yang Dihadapi	85
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	89
5.1 Perencanaan Bimbingan Kerja	89
5.2 Pelaksanaan Bimbingan Kerja	91
5.3 Upaya-Upaya yang Dilakukan	93
5.4 Kendala-Kendala yang Dihadapi	98
BAB VI KESIMPULAN	103
6.1 Kesimpulan	103
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. TABEL I KEADAAN PEGAWAI BERDASAR TINGKAT PENDIDIKAN	57
2. TABEL 2 KEADAAN PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN KEPANGKATAN	57
3. TABEL 3 KEADAAN PEGAWAI BERDASARKAN PENEMPATAN DALAM TUGAS	58
4. TABEL 4 KLASIFIKASI PENGHUNI BERDASARKAN LAMA PIDANA, STATUS PENAHANAN DAN JENIS KELAMIN	58
5. TABEL 5 DATA TAHANAN/ NARAPIDANA MENURUT JENIS KEJAHATAN	59
6. TABEL 6 JUMLAH PENGHUNI BERDASARKAN AGAMA	60
7. TABEL 7 SARANA DAN PRASARANA PENUNJANG PEGAMANAN	61
8. TABEL 8 JADWAL KEGIATAN PEMBINAAN NARAPIDANA /TAHANAN LAPAS PURWAKARTA	68
9. TABEL 9 KOMPOSISI NARAPIDANA	79
10. TABEL 10 JUMLAH TENAGA KERJA YANG TERSERAP DI SUB SEKSI KEGIATAN KERJA LAPAS PURWAKARTA	85
11. TABEL 11 DAFTAR PERALATAN KERJA	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem Pemasyarakatan bagi publik lebih identik dengan penjara, atau pembinaan oleh Lembaga Pemasyarakatan. Dalam kenyataannya, tugas pokok dan fungsi Sistem Pemasyarakatan juga mencakup pelayanan terhadap tahanan, perawatan terhadap barang sitaan, pengamanan, serta pembimbingan terhadap warga binaan pemasyarakatan dan klien pemasyarakatan. Oleh karenanya, sub sistem dari Sistem Pemasyarakatan tidak hanya Lembaga Pemasyarakatan yang melakukan pembinaan, namun juga Rumah tahanan Negara untuk pelayanan tahanan, Rumah penyimpanan barang Sitaan Negara untuk perawatan barang milik warga binaan atau yang menjadi barang bukti, serta Balai Pemasyarakatan untuk pembimbingan warga binaan dan klien pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan sebagai tempat menjalani pidana menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan didefinisikan sebagai tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan (Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI ; 2007), sedangkan dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan memuat tentang tujuan pemasyarakatan, yaitu : Sistem Pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan agar menjadi manusia seutuhnya, 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. (Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI : 2007).

Secara filosofis Pemasyarakatan adalah sistem pemidanaan yang sudah jauh bergerak meninggalkan filosofi Retributif (pembalasan), Deterrence (penjeraman) dan Resosialisasi. Dengan kata lain, pemidanaan tidak ditujukan untuk membuat derita sebagai bentuk pembalasan, tidak ditujukan untuk membuat jera dengan penderitaan, juga tidak mengasumsikan terpidana sebagai seorang yang kurang sosialisasinya. Pemasyarakatan sejalan dengan filosofi reintegrasi sosial yang berasumsi kejahatan adalah konflik yang terjadi antara terpidana dengan masyarakat. Sehingga pemidanaan ditujukan untuk memulihkan konflik atau menyatukan kembali terpidana dengan masyarakatnya (reintegrasi).

Pemasyarakatan pada hakekatnya merupakan kegiatan yang bersifat *multi dimensial*, upaya pemulihan kesatuan hubungan merupakan masalah yang sangat kompleks, pembinaan narapidana dalam kerangka sistem pemasyarakatan adalah masalah pembinaan manusia yang melibatkan semua aspek dan eksistensinya, sehingga yang dipentingkan dalam upaya pemulihan kesatuan hubungan ini adalah prosesnya, yaitu proses interaktif yang didukung dengan program-program pembinaan yang sesuai untuk itu.

Diranah filosofis, Pemasyarakatan memperlihatkan komitmen dalam upaya merubah kondisi terpidana, melalui proses pembinaan dan memperlakukan dengan sangat manusiawi, melalui perlindungan hak-hak terpidana. Komitmen ini secara eksplisit ditegaskan dalam pasal 5 UU Pemasyarakatan, bahwa sistem

pembinaan pemasyarakatan dilaksanakan berdasarkan asas : *pengayoman, persamaan perlakuan dan pelayanan, pendidikan, pembimbingan, penghormatan harkat dan martabat manusia, kehilangan kemerdekaan merupakan satu-satunya penderitaan, dan terjaminnya hak untuk tetap berhubungan dengan keluarga dan orang-orang tertentu.* Selain itu juga ditegaskan dalam pasal 14 UU Pemasyarakatan, bahwa setiap narapidana memiliki hak sebagai berikut :

- a. Melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya;
- b. Mendapat perawatan, baik perawatan rohani maupun jasmani;
- c. Mendapatkan pendidikan dan pengajaran;
- d. Mendapatkan pelayanan kesehatan dan makanan yang layak;
- e. Menyampaikan keluhan;
- f. Mendapatkan bahan bacaan dan mengikuti siaran media massa lainnya yang tidak dilarang;
- g. Mendapatkan upah atau premi atas pekerjaan yang dilakukan ;
- h. Menerima kunjungan keluarga, penasihat hukum atau orang-orang tertentu lainnya;
- i. Mendapatkan pengurangan masa pidana (remisi);
- j. Mendapatkan kesempatan berasimilasi termasuk cuti mengunjungi keluarga;
- k. Mendapatkan pembebasan bersyarat;
- l. Mendapatkan cuti menjelang bebas; dan
- m. Mendapatkan hak-hak lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pula halnya pada konsep perlakuan terhadap narapidana dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan. Perubahan tersebut dimungkinkan sebagai konsekuensi logis dari dinamika perkembangan jaman. Konsep terhadap perlakuan narapidana bermula bahwa pemidanaan adalah merupakan suatu pembalasan atau melaksanakan suatu keharusan atas perbuatan pidana yang telah dilakukannya. Cara memperlakukan orang – orang terpenjara dan orang – orang yang melanggar hukum merupakan suatu usaha dari jaman ke jaman yang belum pernah terselesaikan, oleh karenanya kehidupan di dunia mengalami perubahan sosial, ekonomi dan dengan bertambah pesatnya kemajuan teknologi, mengharuskan pula untuk mengadakan perubahan cara perlakuan terhadap orang-orang yang melanggar hukum sesuai dengan perkembangan dan perubahan hal – hal tersebut di atas agar perlakuan tersebut dapat memenuhi tuntutan yang dikehendaki masyarakat. (Has, 1994:97)

Sistem pemenjaraan yang sangat menekankan pada unsur balas dendam dan penjaraan yang disertai dengan rumah penjara secara beransur-angsur dipandang sebagai sistem dan sarana yang tidak sejalan dengan konsep rehabilitasi dan reintegrasi sosial, sedangkan sistem pemasyarakatan menghendaki agar narapidana menyadari kesalahannya, dan tidak lagi berkehendak untuk melakukan tindak pidana serta kembali menjadi warga masyarakat bagi dirinya, keluarganya dan lingkungannya.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka sejak tahun 1964 sistem pembinaan bagi narapidana dan anak pidana berubah secara mendasar, yaitu dari sistem pemenjaraan menjadi sistem pemasyarakatan. Selain itu juga institusinya yang

semula disebut rumah penjara dan rumah pendidikan berubah menjadi Lembaga Pemasyarakatan.

Pemasyarakatan sebagai suatu sistem pembinaan narapidana yang memandang narapidana sesuai dengan fitrahnya baik selaku pribadi, anggota masyarakat maupun makhluk tuhan menempatkan narapidana bukan semata-mata sebagai alat produksi. Dalam sistem pemasyarakatan pekerja narapidana bukan semata-mata dimaksudkan untuk tujuan komersial yang bersifat *profit oriented* namun lebih dimaksudkan sebagai media bagi narapidana untuk mengatualisasikan dirinya sebagai pribadi, anggota keluarga dan anggota melalui kegiatan-kegiatan kerja yang bermanfaat sehingga baik selama maupun setelah menjalani pidana dapat berperan utuh sebagaimana layaknya anggota masyarakat lainnya.

Dasar pemikiran mengenai pekerjaan narapidana mengalami perkembangan sesudah tahun 1945 sesuai dengan perkembangan dasar pemikiran pembinaan narapidana sebagai berikut :

1. Dalam Konferensi Dinas Jawatan Kependidikan di Nusa Kambangan tahun 1951 telah dirumuskan bahwa pekerjaan narapidana pada umumnya dan khususnya perusahaan perusahaan Lembaga Pemasyarakatan harus mempunyai fungsi dalam perawatan narapidana dan disesuaikan dengan keadaan di luar. Di samping itu narapidana diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan sebagai hobinya antara lain melukis dan kerajinan yang lainnya yang hasilnya dapat dimiliki sendiri ataupun dikirim kepada keluarganya.

2. Dalam Konferensi Dinas Kepenjaran di sarangan tahun 1956 dirumuskan bahwa kepenjaraan merupakan terapi yang penting bagi narapidana, maka kepada narapidana harus diberikan pekerjaan setiap harinya selama 7 -8 jam dan setiap Lembaga Pemasyarakatan harus ada banyak macam perusahaan yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan terapi tersebut menurut bakat dari narapidan serta memberikan pendidikan keahlian kepadanya.
3. Garis besar rumusan mengenai pekerjaan narapidana menurut konsepsi Pemasyarakatan tanggal 27 April 1964, setelah DR. Saharjo mengemukakan dalam konferensi kepenjaraan di Lembaga Bandung bahwa tujuan pemidanaan adalah Pemasyarakatan, dimana mereka yang menjadi terpidana bukan lagi di buat jera tetapi dibina untuk kemudian dimasyarakatkan, lebh lanjut Saharjo merumuskan bahawa tujuan pidana penjara ialah di samping meninbulkan pada terpidana agar bertobat, mendidik supaya ia menjadi seorang anggota masyarakat yang berguna. Uraian beliau lebih lanjut dirumuskan menjadi 10 (Sepuluh) Prinsip Pemasyarakatan, yaitu :
 1. Tidak saja masyarakat diayomi dari diulanginya perbuatan jahat oleh terpidana tetapi orang yang tersesat (terpidana) diayomi dengan memberikan kepadanya bekal hidup sebagai warga yang berguna di dalam masyarakat.
 2. Penjatuhan pidana bukan tindakan balas dendam dari negara.
 3. Tobat tidak dapat dicapai dengan penyiksaan melainkan dengan bimbingan.

4. Negara tidak berhak membuat seseorang lebih buruk atau lebih jahat daripada sebelum ia masuk ke Lembaga Pemasyarakatan.
 5. Selama ia kehilangan kemerdekaan bergerak ia harus dikenalkan dengan masyarakat dan tidak boleh diasingkan dari pada masyarakat itu.
 6. Pekerjaan yang diberikan kepada terpidana tidak boleh bersifat mengisi waktu atau kepentingan negara sewaktu saja tetapi harus satu dengan pekerjaan masyarakat dan ditunjukkan kepada pembangunan nasional.
 7. Bimbingan dan didikan harus berdasarkan Pancasila
 8. Tiap orang adalah manusia dan harus diperlakukan sebagai manusia, meskipun dia telah tersesat; tidak boleh selalu ditunjukkan pada narapidana bahwa ia itu penjahat, sebaliknya ia harus selalu merasa bahwa ia dipandang dan diperlakukan sebagai manusia.
 9. Narapidana hanya dijatuhi pidana hilang kemerdekaan bergerak.
 10. Yang menjadi hambatan untuk melaksanakan sistem Pemasyarakatan ialah warisa rumah-rumah penjara yang keadaannya menyedihkan yang sukar untuk disesuaikan dengan tugas Pemasyarakatan.
4. Dalam Konferensi Dinas Direktorat Pemasyarakatan pertama di Lembaga Bandung, dirumuskan dasar pemikiria tentang pekerjaan narapidana sebagai berikut :
- a. Dalam pembangunan perusahaan perusahaan Lembaga Pemasyarakatan harus dapat diikutsertakan dalam pembangunan ekonomi negara sesuai dengan sistem Pemasyarakatan.

- b. Perusahaan Lembaga Pemasyarakatan harus identik dengan perusahaan – perusahaan yang ada di luar Lembaga Pemasyarakatan;
- c. Menetapkan peraturan – peraturan dan bentuk organisasi perusahaan Lembaga Pemasyarakatan sesuai dengan sistem Pemasyarakatan.

5. Dalam *work shop* Pemasyarakatan di Bandung tahun 1971 dirumuskan bahwa pemberian pekerjaan di dalam Lembaga semata-mata untuk pengisian waktu saja, tetapi harus merupakan suatu program pembinaan dan di arahkan kepada pembangunan nasional.

Sehubungan dengan hal itu, agar warga binaan pemasyarakatan setelah keluar dari Lembaga Pemasyarakatan dapat hidup di dalam masyarakat secara baik dan bertanggung jawab, maka diperlukan upaya pemberdayaan yang dilaksanakan secara integral dan komprehensif atau secara terpadu dan menyeluruh. Dalam hal ini pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan warga binaan pemasyarakatan agar dapat melaksanakan fungsinya, terutama dalam kaitannya dalam hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan dengan lingkungan masyarakatnya.

Dalam kaitan ini, sistem pemasyarakatan memiliki strategi pembinaan terutama yang menyangkut proses dan program pembinaan. Proses pembinaan diartikan sebagai tahapan pembinaan yang dimulai dari tahapan pembinaan di dalam Lembaga Pemasyarakatan (*intramural treatment*) dan bergerak secara bertahap sesuai dengan kemajuan hasil pembinaannya menuju pembinaan yang dilaksanakan di tengah – tengah masyarakat (*extra mural treatment*).

Tahapan proses pembinaan ini dimaksudkan agar dapat memperkecil sekecil mungkin dampak destruktif dari pemenjaraan yang berupa pengecapan (stigmatisasi, prisonisasi, dan residivisme). Dalam pelaksanaannya tahapan proses pembinaan ini membutuhkan partisipasi, dukungan dan kontrol dari masyarakat yang sangat menentukan keberhasilannya.

Pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan harus dikaukan sedenikian rupa, bermanfaat baik selam yang bersangkutan menjalani pidananya, sehingga mereka memiliki kesempatan yang sama dengan anggota masyarakat pada umumnya untuk dapat memberikan kontribusi sebagai anggota masyarakat yang aktif dan produktif dalam pembangunan. Dengan orientasi tersebut maka kegiatan – kegiatan pembinaan yang dilaksanakan di Lemabaga Pemasyarakatan sedapat mungkin diupayakan agar mendorong terciptanya iklim yang kondusif serta memberikan pekuang kepada warga binaan opemasyarakatan untuk mengembangkan potensi diri yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan kerja produktif sesuai dengan latar belakng pendidikan atau keahlian yang dimiliki.

Dengan dasar pemikiran tersebut, maka pemasyarakatan secara institusional juga menjalankan fungsi sebagai lembaga pendidikan dan lembaga pembangunan yang memiliki ciri terbuka dan produktif, yaitu :

1. Lembaga pendidikan yang mendidik warga binaan pemasyarakatan dalam rangka tercapainya kualitas manusia.
2. Lembaga pembangunan yang mengikut sertakan warga binaan pemasyarakatan menjadi manusia yang produktif.

1.2. Perumusan Masalah

Pelaksanaan bimbingan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Purwakarta cenderung belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat pada kenyataan saat ini antara lain :

1. Belum adanya petunjuk pelaksanaan kegiatan yang terperinci tentang kegiatan-kegiatan pembinaan kemandirian, sehingga jenis dan bentuk kegiatan kerja yang dilakukan masih belum memiliki pola yang jelas dan terarah, walaupun sudah diterbitkan Keputusan Menteri Kehakiman RI nomor : M.02-PK.04.10 tahun 1990 tentang pola pembinaan narapidana, dimana dikatakan bahwa pembinaan kemandirian diberikan melalui program – program :

- a. Keterampilan untuk mendukung usaha – usaha mandiri.
- b. Keterampilan untuk mendukung usaha industri kecil.
- c. Keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan bakat masing – masing narapidana.
- d. Keterampilan untuk mendukung usaha usaha industri atau kegiatan pertanian (perkebunan) dengan menggunakan teknologi madya atau teknologi tinggi.

2. Rendahnya kualitas dan kuantitas petugas apabila dilihat dari sifat dan tugas khusus yang dibebankan kepada petugas pemasyarakatan.

Kegiatan – kegiatan bimbingan kerja masih kurang didukung oleh petugas atau tenaga profesional yang memiliki kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis yang memadai, sehingga transformasi pengetahuan dan keterampilan kurang berjalan.

3. Sarana dan prasarana pendukung kegiatan bimbingan kerja sebagian besar kurang berfungsi, ruang latihan kerja, mesin-mesin dan alat-alat bengkel kerja keadaannya sudah tidak memadai dan sebagian besar berupa mesin-mesin peninggalan perusahaan jaman rumah penjara di masa lalu.
4. Kurang memadainya anggaran yang tersedia, pembiayaan untuk kegiatan bimbingan kerja narapidana dimasukkan kedalam mata anggaran 250 yang juga digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan pembinaan lainnya sehingga biaya untuk bimbingan kerja relatif sangat kecil.

Sistem Pemasyarakatan sebagai bagian dari pembangunan di bidang hukum khususnya dan pembangunan nasional bangsa Indonesia pada umumnya memiliki arti yang sangat penting, terlebih dengan perubahan lingkungan strategis dari waktu ke waktu baik dalam dalam skala nasional, regional, maupun internasional. Perubahan dan transformasi situasi global tersebut berdampak pada tingkat, bentuk, dan jenis pelaku kejahatan baik yang bersifat *transnasional crime*, *organized crime*, *white collar crime* maupun bentuk pidana yang bersifat konvensional dan tradisional.

Arti penting Lembaga Pemasyarakatan tersebut, belum dapat diimbangi dengan kinerja Lembaga Pemasyarakatan secara optimal, hal itu terlihat dengan masih banyaknya narapidana sebagai penghuni Lembaga Pemasyarakatan yang tidak bekerja dan masih pula narapidana yang sama sekali tidak memiliki keterampilan kerja, atau dengan kata lain masih banyak dijumpai narapidana yang menganggur dan menjadi pengangguran.

Penganggur menurut para ahli kriminologi merupakan salah satu faktor kriminogen penyebab timbulnya kejahatan. Sepanjang sejarah, Lembaga Pemasyarakatan – Lembaga Pemasyarakatan lebih banyak di huni oleh para penganggur yang tidak memiliki keterampilan kerja.

Sejalan dengan pemberdayaan sumber daya manusia di Lembaga Pemasyarakatan sebagai usaha rasional untuk meningkatkan kuliatas sumber daya manusia maka upaya peningkatan kualitas profesionalisme / keterampilan merupakan suatu media dalam rangka mewujudkan reintegrasi sosiasl narapidana yaitu pulihnya kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan narapidana baik sebagai pribadi, anggota masyarakat maupun mahluk Tuhan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan bimbingan kerja bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Purwakarta ?
2. Hambatan - hambatan apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan bimbingan kerja terhadap narapidana ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran tentang pelaksanaan bimbingan kerja terhadap narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Purwakarta.
2. Memberikan gambaran tentang hambatan - hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan upaya peningkatan bimbingan kerja terhadap narapidana.

b. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Dapat memberikan informasi tentang pembinaan kemandirian yang berupa keterampilan kerja di Lembaga Pemasyarakatan yang selanjutnya dapat menjadi bahan kajian bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi salah satu rekomendasi bagi pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja Warga Binaan Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian akan dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai panduan dalam melakukan wawancara terhadap informan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan fenomena yang akan diteliti. Hasil penelitian ini akan dipaparkan secara deskriptif analisis yaitu dengan menggambarkan fenomena yang terjadi.

1.5.1. Sumber Data

Informan yang dipilih dalam penelitian berjumlah 6 (enam) orang, adalah petugas dan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta. Adapun alasan pemilihan informan adalah :

1. Petugas lembaga pemasyarakatan sebagai pelaksana dari kebijakan yang telah ditetapkan, sedang narapidana adalah subyek dalam pelaksanaan pembinaan dan penempatan di Lembaga Pemasyarakatan.
2. Petugas dan narapidana dianggap paling tahu dalam pelaksanaan program pembinaan dan terlibat langsung dengan program bimbingan kerja.

1.5.2. Cara Memperoleh Data

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dengan cara :

- a. Wawancara mendalam, dimana peneliti menggali informasi sebanyak-banyaknya yang berkaitan dengan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini. Kemudian peneliti mencatat/merekam hasil wawancara dan mengumpulkan data-data yang sejenis.

- b. Pengamatan, dengan cara mengamati secara langsung pada lokasi penelitian tanpa mencari informasi tambahan dari informan yang berada disekitarnya.

Dan data sekunder diperoleh dengan cara :

- a. Studi Pustaka, yaitu mencari konsep-konsep atau teori yang sesuai dengan permasalahan dan dapat dipergunakan untuk membahas hasil temuan penelitian.
- b. Studi Dokumen, yaitu dengan mempelajari dokumen atau arsip yang pada kaitannya dengan permasalahan dan informasi dari informan dalam penelitian ini.

1.5.3. Verifikasi Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan baik petugas maupun narapidana dikumpulkan, kemudian dilakukan cek silang. Yang akhirnya didapatkan data yang valid dan layak untuk disajikan dalam penulisan ini.

1.5.4 Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, studi kepustakaan dan studi dokumen dikelompokkan dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Selanjutnya dipaparkan dengan menggunakan sistem penulisan deskriptif analitis.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan dipilihnya tema peningkatan program pemberian bimbingan kegiatan kerja pada narapidana Lapas Klas IIB Purwakarta. Selain itu dijabarkan pula pokok permasalahan yang coba diangkat sehubungan dengan tema tersebut, tujuan dan signifikansi penelitian baik dari segi akademis maupun dari segi praktis, selanjutnya bab ini juga memuat kerangka pemikiran, ruang lingkup penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam Bab ini akan diuraikan mengenai berbagai teori yang relevan dan berbagai konsep tentang manajemen, sekuriti, manajemen sumber daya manusia serta konsep pengembangan organisasi

BAB III GAMBARAN UMUM LAPAS KLAS II B PURWAKARTA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum Lapas Klas II B Purwakarta yang meliputi sejarah dan kondisi bangunan, denah, visi dan misi, struktur organisasi dan tata kerja, keadaan petugas dan penghuni serta sarana dan prasarana pengamanan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan yaitu pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta

BAB V**PELAKSANAAN BIMBINGAN KETERAMPILAN KERJA BAGI NARAPIDANA LAPAS KLAS IIB PURWAKARTA**

Dalam bab ini akan diuraikan bahasan mengenai bagaimana Manajemen yang digunakan di Lapas Kelas II B Purwakarta dalam memberikan bimbingan keterampilan kerja kepada narapidana dan menghubungkannya dengan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan.

BAB VI**PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi beberapa kesimpulan dan saran yang diperoleh dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pola Pembinaan Narapidana

Penjara atau yang sekarang disebut dengan Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara adalah selain berfungsi sebagai tempat penampungan bagi orang-orang yang melanggar hukum juga di dalamnya sebagai tempat pembinaan dari pada orang-orang telah melanggar hukum. Dengan tujuan agar mereka setelah selesai menjalani pidananya, pembinaannya dan bimbingannya dapat menjadi warga masyarakat yang baik. Dengan demikian pola pemikiran tersebut mencerminkan adanya suatu pergeseran dan perubahan yang signifikan terhadap pola perlakuan terhadap pelanggar hukum.

Perubahan dari sistem kepenjaraan menjadi sistem pemasyarakatan membawa perubahan mendasar pada pola perlakuan terhadap para narapidana. Sistem pemasyarakatan menempatkan Warga Binaan Pemasyarakatan yang terdiri dari : tahanan, narapidana, anak negara, dan klien pemasyarakatan bukan lagi sebagai objek pembinaan melainkan sebagai subjek dari pembinaan dan dipandang sebagai pribadi dan warga negara biasa serta dihadapi bukan dengan latar belakang pembalasan tetapi dengan pembinaan dan bimbingan. Oleh karenanya fungsi penjara saat ini bukan semata-mata pada pendekatan keamanan (*security approach*) tetapi harus ditumbuhkan suasana pembinaan (*treatment climate*).

Menurut Kirson Weinberg melalui Paul W. Tappan (1965:81) penjara dapat dijadikan sebagai pusat pembinaan dan rehabilitasi dengan cara :

1. Penjara merupakan tempat untuk merubah perilaku napi menjadi orang yang mentaati nilai-nilai yang berlaku di masyarakat
2. Penjara harus dapat membangun / menumbuhkan sikap kerjasama dan hubungan baik antar napi dan petugas, sehingga dengan terbukanya komunikasi ini akan menjadikan napi yang taat hukum.
3. Penjara menjadi pusat belajar baik formal/nonformal, pembinaan kemandirian dan kepribadian
4. Napi yang masuk penjara, menjalani pidana tidak secara keseluruhan yang dinilai oleh tim terdiri dari ahli : sosiologi, psikologi, Peksos, dan psikister untuk menilai diberikannya Pembebasan bersyarat.
5. Penjara juga mempunyai Psikolog untuk mengatasi napi yang mempunyai gangguan emosional.
6. Penjara tidak boleh sebagai tempat mengisolasi napi dengan masyarakat luar, justru sbg tempat untuk memulihkan kesatuan hubungan melalui Cuti Mengunjungi Keluarga (CMK) ,Assimilasi, Cuti Menjelang Babas (CMB) dan Pembebasan Bersyarat (PB).
7. Point 1 sampai dengan 6 tidak akan berjalan apabila stigmatisasi dari masyarakat masih berlaku.
8. Pengecualian terhadap kejahatan ringan : misalnya pengonsumsi alkohol yang kronis dan pembunuh sadis tidak dapat dimasukkan dalam kategori pembinaan yang ditetapkan Tappan.

Iklim pembinaan dilakukan terhadap narapidana berdasarkan pada prinsip dasar manusia yang selama hidupnya perlu pendidikan. Setiap lembaga pendidikan, termasuk didalamnya Lembaga Pemasyarakatan atau Rumah Tabanan Negara dituntut untuk memberikan pelayanan, pembinaan serta pendidikan yang sebaik-baiknya kepada warga binaannya. agar dapat melakukan hal tersebut dengan baik, maka Rutan /Lapas perlu dukungan sistem manajemen yang baik. beberapa ciri sistem manajemen yang baik adalah adanya pola pikir yang teratur (*administrative thinking*), pelaksanaan kegiatan yang teratur

(*administrative behaviour*), dan penyikapannya terhadap tugas-tugas kegiatan secara baik (*administrative attitude*)

2.2 Konsep Pengamanan (Sekuriti)

Pengamanan berasal dari kata "aman". Dalam kamus Bahasa Indonesia, kata "aman" diartikan sebagai bebas dari bahaya, bebas dari gangguan, terlindungi atau tersembunyi, tidak dapat diambil orang, tidak meragukan, tidak mengandung risiko, tidak merasa takut dan khawatir.

Berkaitan dengan pengamanan, Sheryl Staruss, menyatakan bahwa : *In its broadest sense, security is the prevention of losses of all kinds, from what ever cause* (Sheryl Staruss, *Security Problems In A Modern Society*, Boterworth Publisher, Woburn USA 1980 : 57). Dalam pengertian yang lebih luas keamanan dapat diartikan sebagai pencegahan terhadap adanya kerugian dari sebab apapun, baik kerugian secara fisik maupun non fisik, berwujud maupun tidak berwujud. Gangguan dalam bentuk fisik lebih mudah diketahui dan kerugiannya lebih mudah diketahui dan kerugiannya lebih mudah diperhitungkan. Gangguan yang bersifat non fisik, lebih sulit diketahui dan dihitung kerugiannya. Kerugian secara non fisik dapat menyangkut tentang perasaan, keserupatan, kenyamanan, kebebasan atau kemerdekaan seseorang atau nama baik.

Supaya terhindar dari kerugian perlu dilaksanakan upaya pencegahan kerugian. Upaya pencegahan kerugian adalah segala daya dan upaya guna menghindari peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan. Kejadian yang tidak

diinginkan merupakan suatu kejadian yang dapat menyebabkan kerugian secara fisik dan non fisik. Kegiatan tentang upaya pencegahan kerugian meliputi merintang (*empede*), mengusut/menyelidiki (*detect*), menetapkan (*asses*) dan menetralkan (*neutralize*). Menurut Mc. Crie keamanan (*security*) didefinisikan sebagai berikut : “*security is defined as the protection of assets from loss*” (Robert D Mc. Crie, *Security Operations Management*, USA:Butterworth Heinemann, 2001 : 5). Sekuriti adalah suatu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap asset – asset supaya tidak terjadi (terhindar dari) kerugian / kehilangan. Selain itu, pengertian keamanan menurut Kelana merupakan aktualisasi dari konsep “tata tentrem kerta raharja”. Arti kata aman dalam konsep tata tentrem kerta raharja mengandung 4 unsur pokok, yaitu :

- a. *Security* adalah bebas dari gangguan baik fisik maupun psykis
- b. *Surety*, perasaan bebas dari khawatir
- c. *Safety*, perasaan, bebas dari risiko
- d. *Peace*, adalah perasaandamai lahiriah dan batiniah (Momo Kelana, Hukum Kepolisian, Grassindo, Jakarta, 1994 : 29)

Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan dalam pelaksanaannya harus memiliki dasar hukum dan piranti pelaksanaan yang kuat.

a. Dasar Hukum

- UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan
- PP No. 31 Tahun 1999 tentang Pembinaan dan Pembimbingan WBP
- Keputusan Menteri Kehakiman RI No.M.02-PR.08.10 Tahun 1983 Tentang Pola Pembinaan Keamanan dan Ketertiban

- Keputusan Menteri Kehakiman RI No.M01-PR.07.03 Tahun 1985 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan
- PPLP (Peraturan Penjagaan Lembaga Pemasyarakatan)

b. Pengamanan Perimeter Lapas

- Penjagaan
- Pengamanan Blok
- Pos – pos
- Semua petugas diberikan tugas yang jelas dan efektif
- Pengeledahan dan pemeriksaan
- Penempatan petugas dan lain – lain

c. Pengembangan Kekuatan Pengamanan

- Kekuatan sendiri
- Kekuatan seprofesi
- Kekuatan masyarakat sekitar
- Kekuatan instansi terkait

Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia

Nomor: M-02.PR.08.10 Tahun 1983 tentang Pola Pembinaan Keamanan dan Ketertiban Departemen Kehakiman tentang Pengamanan, yaitu:

1. Menjaga gedung dan seisinya baik sewaktu maupun sesudah jam kantor
2. Menjaga kebersihan lingkungan
3. Menjaga supaya tidak terjadi kericuhan
4. Menjaga supaya jangan terjadi pelarian
5. Menjaga tertib Lembaga Pemasyarakatan, Rutan dan Tahanan Imigrasi

Surat Keputusan Direktur Jenderal Bina Tuna Warga Nomor : DP.3.3/18/14 tanggal 31 Desember 19774 tentang Peraturan Penjagaan Lembaga Pemasyarakatan yang tertulis dalam Bab II Pasal 6, yang isinya:

- a. Menjaga supaya jangan terjadi pelarian
- b. Menjaga supaya tidak terjadi kericuhan
- c. Menjaga tertibnya peri kehidupan penghuni Lapas, menjaga utuhnya gedung dan seisinya terutama setelah tutup kantor

Adapun tugas pokok pengamanan sebagaimana tercantum dalam Pola Pembinaan narapidana dan tahanan adalah :

1. Kegiatan keamanan dan ketertiban berfungsi memantau dan menangkal / mencegah sedini mungkin gangguan keamanan dan ketertiban yang timbul dari luar maupun dari dalam lapas dan rutan (cabang rutan)
2. Kegiatan keamanan dan tata tertib tidak selalu berupa kegiatan fisik dengan senjata api atau senjata lainnya, melainkan sikap dan perilaku petugas yang baik terhadap penghuni memberikan dampak keamanan dan ketertiban yang harmonis
3. Kegiatan keamanan dan ketertiban mencegah agar situasi kehidupan penghuni tidak mencekam yaitu agar tidak terjadi penindasan, pemerasan dan lain – lain perbutan yang menimbulkan situasi kehidupan menjadi resah dan ketakutan
4. Mencegah agar tidak terjadi pelarian dari dalam maupun dari luar lapas dan rutan / cabang rutan

5. Memelihara, mengawasi dan menjaga agar suasana kehidupan narapidana / tahanan (suasana bekerja, belajar, berlatih, makan, rekreasi, beribadah, tidur dan menerima kunjungan dan lain – lain) selalu tertib dan harmonis
6. Memelihara, mengawasi dan menjaga keutuhan barang inventaris lapas, rutan / cabang rutan
7. Melakukan pengamanan terhadap gangguan kesusilaan
8. Melakukan administrasi (tata usaha) keamanan dan ketertiban (Buku VI Bidang Pembinaan Departemen Kehakiman dan HAM RI, Pola Pembinaan Narapidana dan Tahanan, 2000 : 47 – 118).

Richard J. Giglioti dan Ronald C. Jason dalam Hadiman mengatakan dalam penyelenggaraan sekuriti, upaya sekuriti dapat diuraikan sebagai berikut (Hadiman, Manajemen Sekuriti Fisik, Bahan Kuliah Program Pascasarjana KIK UI, Jakarta, 2008) :

- Level 1 : Minimum Security
- Level 2 : Low Level Security
- Level 3 : Medium Security
- Level 4 : High Level Security
- Level 5 : Maximum Security

Minimum Security merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi dan merintangi beberapa gangguan aktivitas dari luar yang tidak sah. Peralatan pokok adalah :

- 1) Simple physical barriers
- 2) Simple Lock

Low Level Security merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi / merintangi untuk mendeteksi beberapa gangguan aktivitas dari luar yang tidak sah. Peralatan pokoknya adalah (item pada Minimum Security) ditambah :

- 3) Basic Local Alarm System
- 4) Simple Security Lighting
- 5) Basic Security Physical Barriers
- 6) High Security Lock

Medium Security merupakan suatu sistem yang harus dirancang untuk menghalangi / merintangi, mendeteksi dan menaksir / menilai aktivitas gangguan dari dalam yang tidak sah seperti pencurian yang mengarah pada konspirasi untuk melakukan sabotase. Peralatan pokoknya adalah (item pada Low Level Security) ditambah :

- 7) Advance Remote Alarm System
- 8) High Security Physical Barriers at Perimeter ; guard dogs
- 9) Watchmen with Basic Communication

High Level Security merupakan suatu sistem pemisahan yang dirancang untuk menghalangi / merintangi, mendeteksi dan menaksir / menilai gangguan yang besar

baik dari luar yang tidak sah maupun aktivitas gangguan dari dalam. Peralatan pokoknya adalah (item pada Medium Security) ditambah :

- 10) CCTV (Closed Circuit Television)
- 11) Perimeter Alarm System
- 12) Highly Trained Alarm Guards with Advance Communication
- 13) Access Controls
- 14) High Security Lighting
- 15) Local Law Enforcement Coordination
- 16) Formal Contingency Plans

Maximum Security merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi / merintang, mendeteksi dan menaksir, menilai serta menetralsir semua gangguan baik dari luar maupun aktivitas dari dalam. Peralatan pokoknya adalah (item pada High Level Security) ditambah :

- 17) On site response Force
- 18) Sophiscated Alarm System

Dari konsep pembinaan dan pengamanan (sekuriti) diatas, terutama di dalam Lembaga Pemasyarakatan, dua hal ini (pembinaan dan pengamanan) adalah keduanya saling mempengaruhi. Artinya kegiatan pembinaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh pengamanan yang baik, dimana situasi di dalam Lembaga Pemasyarakatan dirasakan aman, tertib dan kondusif.

Demikian pula pengamanan membutuhkan peran aktif dari kegiatan pembinaan, khususnya pembinaan keterampilan kerja bagi Warga Binaan Pemasyarakatan, karena di dalam kegiatan pembinaan ini melibatkan penggunaan alat- alat kerja (pisau, gunting, gergaji, dan sebagainya) yang apabila dalam penggunaannya tidak diawasi dengan baik akan menyebabkan terjadinya hal- hal yang tidak diinginkan.

2.3 Perencanaan dalam Kegiatan

Dalam setiap kegiatan / aktivitas yang ingin dilaksanakan, tentunya terlebih dahulu dibuat suatu perencanaan yang baik mengenai tujuan yang ingin dicapai, Robbins P. Stephen dan Mary Coulter dalam buku Manajemen mengatakan bahwa perencanaan merupakan suatu proses penentuan sasaran atau tujuan organisasi, menyusun strategi menyeluruh untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, dan mengembangkan hirarki rencana secara menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan (1999:200).

Yohanes M. Ivancevich sebagai mana dikutip oleh James G. Houston dalam bukunya yang berjudul " *Correctional Management* " mengatakan bahwa fungsi dari perencanaan meliputi semua aktivitas yang terorganisir untuk mencapai tujuan dan penentuan yang sesuai untuk mencapai tujuan . Dalam jaringan kerja (*Networking*), terdapat bermacam-macam model perilaku yang bermaksud mengembangkan dan memelihara hubungan dengan orang-orang yang penting yang dapat memberi informasi dan bantuan, baik dari dalam maupun luar organisasi. Pada umumnya perilaku jaringan kerja melibatkan bawahan langsung,

pimpinan menengah maupun pimpinan puncak. Perilaku yang diharapkan dapat mengembangkan dan saling tukar menukar hubungan dengan orang lain dalam memberikan bantuan untuk bekerja dengan baik dapat menghasilkan penghargaan, pengakuan, dan konsultasi serta membantu menyediakan informasi yang luas dalam berbagai tingkatan.

Wayne E. Baker dalam bukunya *Networking Smart*, mengatakan bahwa Jaringan adalah proses aktif membangun dan mengelola hubungan-hubungan yang produktif.

Jaringan merupakan hubungan yang luas dan kokoh baik personal maupun organisasi. Sedangkan pengertian jaringan dalam organisasi adalah suatu proses pemeliharaan, penumbuhan serta pengintegrasian kemampuan-kemampuan terpilih, bakat-bakat, hubungan dan mitra dengan cara mengembangkan kemitraan yang kreatif dan strategis bagi peningkatan kinerja organisasi (*Networking is a process of nurturing, cultivating and partners by developing strategic and creative alignment for a higher performance of organizations*).

Craig Hickman dalam bukunya "*The Fourth Dimension*" mengatakan bahwa tujuan pokok jaring kerja (*network*) itu meliputi :

1. Menyatukan bakat, potensi, kemampuan, baik individu, kelompok maupun seluruh jajaran organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kemampuan bersama yang makin besar.
2. Fokus yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan pokok yaitu :
 - Mempersatukan bakat, kecakapan, ketrampilan serta kemampuan lainnya yang masih diperlukan organisasi.

- Bagaimana membina dan mengembangkan hubungan untuk meningkatkan kemampuan bersama guna mencapai tujuan yang disepakati termasuk meningkatkan kesatuan dan persatuan organisasi.
3. Unsur pokok yang dapat membantu tujuan membangun jaringan ialah :
- Membina dan mengembangkan sumber daya manusia
 - Mengembangkan kemampuan organisasi
 - Mewujudkan pencapaian tujuan bersama.
4. Membantu mengembangkan berbagai ragam kemampuan anggota organisasi sehingga dapat mewujudkan peningkatan kemampuan di setiap jenjang organisasi secara menyeluruh.

Untuk melakukan jaringan kerja perlu diperhatikan beberapa prinsip yaitu :

- a. Hubungan merupakan kebutuhan dasar manusia, karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa berhubungan satu dengan yang lain. Hidup manusia selalu bergantung kepada manusia lainnya, manusia cenderung berbuat sebagaimana yang diharapkan.
- b. Manusia cenderung berkumpul dengan orang yang mempunyai kesamaan.
- c. Interaksi yang berulang-ulang mendorong orang untuk bekerja sama

Demikian pula halnya dengan para narapidana yang dibina di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, mereka juga tergantung kepada petugas Lembaga Pemasyarakatan dalam menjalani pidananya, baik dalam kesehariannya maupun dalam pelaksanaan kegiatan kerjanya.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan organisasi cepat berubah dalam melayani tuntutan baik lingkungan internal maupun eksternal, menghendaki organisasi menemukan cara untuk terus berubah dan bertumbuh. Manajemen perubahan sekarang ini juga menjadi suatu unsur yang krusial dari keunggulan bersaing (*Competitive Advantage*), karena hanya dengan mengarahkan sumber daya manusia melalui perubahan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan secepat mungkin, organisasi punya harapan untuk menanggapi tekanan. Titik " *start* " manajemen perubahan dimulai dengan menolong setiap orang untuk mengerti mengapa perubahan perlu ditempatkan diposisi nomor satu.

Dalam perubahan perlakuan terhadap narapidana dari sistem kepenjaraan ke sistem Pemasyarakatan dapat dilihat bahwa perkembangan sistem kepenjaraan pada permulaan zaman Hindia Belanda dilakukan secara diskriminatif, yaitu dengan dikeluarkannya peraturan umum untuk golongan bangsa Indonesia (bumiputera) yang dipidana dengan kerja paksa, sedangkan untuk golongan bangsa Eropa (Belanda) berlaku penjara. Pada tahun 1917 lahirlah Reglemen Penjara (*Gestichten Reglement*) yang tercantum dalam Stbld 1917 Nomor 708, mulai berlaku 1 Januari 1918.

Dalam sistim kepenjaraan terutama untuk memberikan gambaran tentang keseluruhan usaha yang dilakukan sebagai alat penjeraan calon pelanggar hukum atau alat bagi penegak hukum dalam usaha prevensi kejahatan. Wujud dari pidana ini dapat berupa pembalasan (punitif) atau menghukum atau menakut-nakuti (*deterrence*) maka yang dipentingkan adalah lamanya seseorang menjalani hukuman atau pencabutan akan kemerdekaan dengan cara tersebut orang akan kapok takut melakukan kejahatan. (Soerjobroto, 1972:78). Sebagaimana yang dikatakan juga oleh Koesnoen bahwa : “ Pergeseran dari pidana mati, badan dan kerja paksa ke sistim kepenjaraan disebabkan karena sistim tersebut gagal dalam mencegah dan memberantas kejahatan “ (Koesnoen, 1961:71) Setelah tahun 1964, sistem penjara berubah menjadi Sistem Pemasyarakatan, yang dikukuhkan tiga dasawarsa kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Pengertian Sistem Pemasyarakatan menurut Undang-Undang tersebut dalam pasal 1 angka 2 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 menaikkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga Negara yang bertanggung jawab ..”
(Suyatno,2001:14)

Sejalan dengan pemahaman tersebut, dalam pasal 2 undang-undang nomor 12 tahun 1995 tentang pemasyarakatan disebutkan bahwa Sistem Pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk narapidana agar menjadi manusia seutuhnya. 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. Hal ini berarti bahwa pembinaan terhadap narapidana juga harus bermanfaat baik selama yang bersangkutan menjalani pidana maupun setelah selesai menjalani pidana, sehingga mereka memiliki kesempatan yang sama dengan anggota masyarakat pada umumnya untuk dapat memberikan kontribusinya sebagai anggota masyarakat yang aktif dan produktif dalam pembangunan bangsa. Dengan kata lain bawa program dan kegiatan pembinaan yang dilakukan adalah diarahkan untuk membangun manusia mandiri dan dapat dengan segera menjalankan fungsi sosialnya.

Dengan orientasi tersebut, maka kegiatan-kegiatan pembinaan yang dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan sedapat mungkin diupayakan agar mendorong terciptanya iklim kondusif serta memberikan peluang kepada narapidana untuk mengembangkan potensi diri, yang diwujudkan pendidikan, ketrampilan atau keahlian yang dimiliki, dan hal tersebut sudah sesuai/selaras dengan apa yang dicanangkan oleh Sahardjo dalam rumusan sepuluh prinsip pokok yang menyatakan antara lain :

- “...Berikan bimbingan, bukan penyiksaan, supaya mereka bertobat. Berikan kepada mereka pengertian mengenai norma-norma hidup dan kehidupan, dan sertakan mereka dalam kegiatan-kegiatan sosial untuk menumbuhkan rasa hidup kemasyarakatannya....”
-Negara tidak berhak membuat mereka menjadi lebih buruk atau lebih jahat daripada sebelumnya dijatuhi pidana.....
- Pekerjaan yang diberikan kepada narapidana tidak boleh bersifat sekedar pengisi waktu. Juga tidak boleh diberikan pekerjaan

untuk memenuhi kebutuhan jawatan atau kepentingan negara pada waktu-waktu tertentu saja. Pekerjaan yang diberikan harus satu dengan pekerjaan yang terdapat di masyarakat dan yang menunjang pembangunan”

(harus ada integrasi pekerjaan narapidana dengan pembangunan nasional. Potensi-potensi kerja yang ada di dalam Lembaga harus dianggap sebagai potensi yang integral dengan potensi pembangunan nasional).

Tujuan pembinaan adalah untuk memulihkan kembali keretakan hubungan sosial antara bekas pelanggar hukum dengan masyarakat, membina mereka agar dapat berintegrasi dan beradaptasi dengan masyarakat. Narapidana dibina supaya menjadi warga negara yang taat dan patuh pada hukum, menjadi manusia yang baik, tidak mengulangi tindak pidana yang pernah dilakukan. Oleh karena itu usaha dan program-program pembinaan diarahkan kepada reintegrasi sosial antara narapidana dengan masyarakat, baik program pembinaan itu berupa pembinaan mental dan fisik maupun pembinaan kemandirian / ketrampilan.

Dalam usaha melakukan pembinaan terhadap narapidana dikenal dua macam pendekatan yakni :

1. Pendekatan hukum dan ketertiban (*Law and Order Approach*), dengan ciri-ciri perlakuan antara lain adalah :
 - Pemberian pekerjaan merupakan bagian dari pidana yang dijatuhkan, terpidana wajib bekerja untuk keperluan negara, pemenuhan terhadap kewajiban kerja dengan volume pekerjaan tertentu dipakai sebagai ukuran

tentang ketaatan kepada tata tertib. Kompensasi tidak diberikan, kecuali premi untuk kelebihan dari pekerjaan yang ditentukan (jam dan volume kerja), dan mengingat lamanya bekerja dan kedudukan dalam pekerjaan, antara lain sebagai pembantu pegawai.

- Sanksi terhadap pelanggaran tata tertib antara lain berupa pencabutan kemerdekaan bergerak dilingkungan tempat pelaksanaan pidana seperti penutupan sunyi sendirian untuk waktu tertentu, dengan tidak mengurangi kalori makanannya, hukuman atas badan, pencabutan *privilege*, pemberian pekerjaan yang berat sekali tanpa premi, pencabutan remisi, penurunan kelas, pemindahan ke lain tempat.

Perlakuan berdasarkan *law and Order approach* ini mengandung segi-segi yang berkadar kriminogenis, dan pelaksanaan pidana penjara yang memakai pendekatan tersebut diatas tidak mencapai sasaran yang diinginkan oleh pidana hilang kemerdekaan, bahkan karena pidana penjara itu sendiri membawa konsekuensi-konsekuensi kolateral seperti yang digambarkan dimuka, maka dewasa ini pidana penjara itu sendiri disangsikan akan kegunaannya sebagai pidana efektif dan berhasil guna.

2. Pendekatan pembinaan (*Treatment Approach*), ada dua pola yang terdapat dalam pendekatan ini yaitu :

- a). Pola yang menempatkan individu narapidana dalam fokus perhatian (hampir secara eksklusif) yaitu pola rehabilitasi (resosialisasi), ciri-ciri perlakuannya antara lain :

- Pemberian pekerjaan didasarkan atas keperluan-keperluan dan bakat masing-masing narapidana dan diarahkan pada pengembaliannya ke masyarakat. Kompensasi diberikan menurut prestasi kerjanya. Prestasi kerja diukur menurut standar yang berlaku di kalayak ramai, begitu pula pendidikannya, *social behaviour* dan sebagainya.

Pembinaan untuk keperluan rehabilitasi atau resosialisasi ini, walaupun menuju kepada pengembalian narapidana kemasyarakat, sebagai anggota masyarakat yang berguna dan bertanggung jawab, akan tetapi oleh karena unsur masyarakat kurang diikutsertakan secara aktif dalam kegiatan-kegiatan pembinaan, sehingga metode pembinaan ini mendapat sorotan yang tajam, karena fokusnya terlalu diarahkan kepada individu narapidana. Disamping itu pembinaan (*treatment*) ini mengandung *Labelling effect* antara lain karena kecenderungannya untuk menganggap narapidana yang bersangkutan "abnormal" dalam arti kata mencari dalam diri pelanggar hukum hal-hal yang dianggap menjadi penyebab dari penyakitnya melanggar hukum dan atas dasar penemuan itu dijadikan untuk menentukan obatnya.

Pelanggaran terhadap hukum termasuk tingkah laku (*behaviour*) sebagai penyebabnya tidak selalu dicari pada individu yang bersangkutan, melainkan juga harus dicari di masyarakatnya (sebagian dari penghuni-penghuni penjara terdiri dari orang-orang yang masih muda, kurang pendidikan, berasal dari keluarga yang tidak mampu, dari lingkungan yang berpendapatan rendah dengan ciri kehidupan yang mengandung kadar

kriminogenis yang sangat peka terhadap atau tergelincir menjadi pelanggar hukum). Oleh karena itu maka dalam “ *treatment approach* ” timbul aliran “reintegrasi”.

- b). Pola yang menempatkan narapidana dan masyarakat sebagai suatu kesatuan hubungan dan yang menjadi fokus perhatiannya adalah integrasi dengan masyarakat atau pola reintegrasi, ciri-ciri perlakuan terhadap narapidana antara lain adalah :

➤ Pekerjaan bersifat integral dengan pekerjaan di masyarakat, begitu pula program-program lainnya.

Pola reintegrasi ini tentu saja tidak dikenakan kepada semua narapidana. Ada beberapa narapidana tertentu menghendaki pembinaan khusus, akan tetapi bagi narapidana inipun diusahakan tercapainya reintegrasi walaupun kadang-kadang memakan waktu yang lama. Pola reintegrasi ini bukanlah semata-mata pola dari pelaksanaan pidana penjara, melainkan merupakan pola dari sistem peradilan pidana (*criminal justice system*) secara keseluruhan, dimana pelaksanaan pidana penjara merupakan instansi terakhir dari sistem peradilan pidana tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan pembinaan bagi narapidana yang dilakukan oleh Lembaga Pemasyarakatan, maka dalam pelaksanaannya harus dikelola dengan baik . Dimana pengelolaan ini melibatkan sejumlah besar aktifitas-aktifitas yang sering kali dikelompokkan ke dalam lima kelompok yang paling mendasar yang keseluruhannya menjadi fungsi pengelolaan. Aktifitas-aktifitas

khusus yang ada dalam masing-masing fungsi tersebut adalah seperti yang diuraikan Richard W Snarr (1996 : 181) dalam bukunya *Introduction To Correction* sebagai berikut berikut :

1. Perencanaan ; menetapkan sasaran dan tujuan, membangun suatu peta jalan dari prosedur, memproyeksikan berbagai kemungkinan yang terjadi di masa mendatang.
2. Pengorganisasian ; menetapkan sebuah struktur organisasi untuk memenuhi fungsi tersebut, menetapkan peranan dan tanggung jawab, menetapkan suatu jalur komunikasi dan mengkoordinasikan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan sebab masing-masing karyawan perlu untuk mengetahui apa yang mereka kerjakan .
3. *Staffing* ; mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan atas proses yang berjalan dalam organisasi, menyediakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, peranan pihak pengelola dalam bertahan hidupnya organisasi, meliputi rekrutmen tenaga atau karyawan, pemilihan, memberhentikan, dan mengadakan pelatihan / pengembangan karir / pemberian penghargaan
4. *Leading* / memimpin ; memberikan motivasi dan sikap kepemimpinan bagi karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan, melakukan pengawasan yang bersifat wajar terhadap para karyawan, dan melatih untuk mempertahankan keseimbangan moral, memenuhi kebutuhan para pekerja untuk mendapatkan pengakuan, memberikan saran bagi peningkatan / kemajuan melalui komunikasi yang dilakukan oleh manajer , memberikan kesempatan

untuk pertumbuhan, karyawan adalah merupakan pemimpin yang individu, membangun loyalitas terhadap organisasi.

5. Mengontrol Hasil ; melakukan aktifitas pengamatan untuk dapat menentukan apakah organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya, membandingkan hasil-hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, melengkapi masukan-masukan informasi yang diperoleh untuk dibandingkan dengan hasil pencapaian yang direncanakan dan melakukan penyesuaian atau koreksi yang bersifat jangka panjang sebagaimana diperlukan dengan menyertakan seperti penyusunan anggaran, analisis pembiayaan, melakukan eksperimen yang diperlukan, dan tingkat pencapaian yang dicapai para karyawan.

2.4 Sumber Daya Manusia

Garry Dessler dalam manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (2004 : 12). Sumber Daya manusia dalam suatu organisasi merupakan sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam menentukan jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (1996 : 173) mengemukakan ada lima pendekatan yang logis terhadap hubungan dan pentingnya sumber daya manusia, yaitu :

a. Pendekatan Politik

Pendekatan ini bertitik tolak dari keyakinan yang mendalam bahwa sumber daya merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi berhasil meraih kemajuan apabila didukung oleh sumber daya

manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, mau bekerja keras, kuat fisik dan mental,

b. Pendekatan ekonomi

Perkembangan ekonomi berakibat penemuan mesin yang semakin canggih dan memungkinkan peningkatan produksi namun demikian majunya teknologi, modal kerja yang baik masih tetap harus diimbangi dengan sumber daya manusia, karena manusia merupakan merupakan pusat segalanya dari suatu organisasi.

c. Pendekatan Hukum

Kecenderungan manusia adalah mendahulukan perolehan dan penggunaan haknya dan dengan sengaja atau tidak lupa menunaikan kewajibannya. Dalam kehidupan organisasional keseimbangan antara hak dan kewajiban harus diusahakan terus menerus terpelihara dengan baik. Pemeliharaan keseimbangan menuntut kejelasan hak dan kewajiban masing masing pihak.

d. Pendekatan Sosial Budaya

Pendekatan ini mengacu pada dasar sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan harkat dan martabat manusia, Setiap orang pasti menginginkan kehidupan yang lebih baik, hal ini dapat terwujud apabila manusia mempunyai pekerjaan tetap dengan penghasilan yang wajar, mempunyai kesempatan bekerja. Ukuran ini tidak semata-mata dilihat dari kebutuhan yang bersifat kebendaan saja, tetapi juga kebutuhan-kebutuhan sosial psikologisnya.

2. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat sosial psikologis berkaitan erat dengan norma-norma sosial yang berlaku di suatu masyarakat. Nilai-nilai social budaya inilah yang menentukan baik, tidak baik, benar,wajar dan tidak wajar dan sekaligus dapat digunakan untuk menilai perilaku seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat.

e. Pendekatan Administratif

Seseorang dalam mencapai berbagai tujuan, keinginan, cita-cita, harapan dan kebutuhan dapat tersalurkan, terpenuhi dan terpuaskan dengan menggunakan berbagai jalur organisasional, atau dengan kata lain disebut manusia organisasional.

Manusia organisasional inilah yang menjadi fokus analisis pendekatan administrative dengan kata lain ada hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti manusia tidak akan mencapai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebaiknya organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya apabila melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya.

2.5 Pendidikan dan pelatihan

Manusia dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana secara sadar dan sistematis, yaitu melalui pendidikan dan latihan. Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2002 : 135) bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (*vocational*) yang dapat dipergunakan dengan segera.

Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih tersruktur untuk jangka waktu yang panjang. Menurut Bernardin dan Russel (1993 : 19) "*training is defined as any attempt to improve employed performance on a currently held job or one related to it*".

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai bidangnya.

Edwinn B. Flipppo menyatakan "*After the employed has been selected, placed and inducted she or he must next be trained*" (setelah pegawai diseleksi, ditempatkan, ditempuh dan dipekerjakan, ia kemudian harus dilatih)

Pelaksanaan training akan bermanfaat antara lain :

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Mengurangi kecelakaan / kesalahan kerja
- c. Mengurangi perlunya supervisi
- d. Mempertinggi sikap mental
- e. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

Menurut Sondang Siagian (1991 : 184) bahwa terdapat paling sedikit

10 (sepuluh) manfaat bagi karyawan suatu organisasi, yaitu :

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan.
- b. Meningkatkan kemampuan para pckerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
- d. Timbulnya dorongan dalam diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan;
- e. Peningkatan kemampuan pekerja untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara tehnik dan intelektual.
- g. Mengingkatnya kepuasan kerja
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Menurut pendapat Tovey, yang dikutip Yusuf Irianto (2001 : 83)

bahwa terdapat berbagai metode pelatihan, yaitu :

a. *Brainstorming.*

Merupakan metode untuk mengembangkan ide tentang suatu topik atau untuk membangun ide-ide yang sebelumnya telah digagaskan. Di dalamnya menggunakan satu aturan utama yaitu semua partisipasi harus

secara kritis merespon semua ide yang diberikan dalam pelatihan dan tidak begitu saja menerima atau membenarkan.

b. *Buzz Group.*

Sekelompok kecil peserta diberi topik tertentu untuk di diskusikan secara intensif dan setiap kelompok harus membuat rekomendasi atau keputusan tentang topik atau masalah yang telah diberikan.

c. Studi kasus (*Case Studies*)

Menyajikan sebuah masalah untuk dipecahkan oleh seluruh peserta. Biasanya disajikan dalam format tercetak, namun tidak selalu harus namun kadang-kadang berdasarkan situasi kehidupan nyata. Dirancang untuk selalu terakit dengan masalah dan isu yang berasosiasi dengan masalah-masalah keseharian.

d. Manajemen pembelajaran komputer (*Computer Managed learning*)

Pembelajaran yang disajikan melalui perangkat komputer dan dinilai oleh komputer itu sendiri, kemudian memberi umpan balik kepada peserta.

e. Kejadian penting (*Critical Incidents*).

Jenis studi kasus yang melihat kejadian atau situasi hidup nyata secara kritis dimana pelatih atau peserta pernah mengalaminya.

f. Demonstrasi (*Demonstration*)

Pelatih mengilustrasikan sebuah contoh tentang masalah tertentu seperti bagaimana mengatasi masalah kecelakaan kerja atau bagaimana melaksanakan undang-undang perburuhan.,

g. *Diskusi (Discussion)*

Dialog dua arah antara pelatih dan peserta, atau dapat juga dilakukan antar peserta. Pelatih biasanya memfasilitasi diskusi, sehingga tetap dekat dengan peserta untuk menyelesaikan segala sesuatu yang perlu ditanyakan.

h. *Perjalanan dan kunjungan lapangan (Field Trip and Visit)*

Suatu kunjungan ke tempat tertentu atau pada kondisi tertentu seperti rumah sakit, pengadilan atau tempat-tempat praktek kerja lainnya.

i. *Fishbowls.*

Suatu cara tertentu dalam mendiskusikan masalah tertentu, terdiri dari peserta yang membentuk dua lingkaran, inner dan outer. Peserta dalam inner harus tetap melakukan diskusi dan peserta dalam outer bergabung dengan peserta inner untuk memberi kontribusi.

j. *Permainan (Games)*

Merupakan kegiatan yang bersifat kompetitif dalam berbagai bentuk permainan baik secara individual maupun kelompok.

k. *Diskusi grup (Group Discussion)*

Diskusi antara peserta sekitar isu dan topik tertentu yang diarahkan menuju pada tujuan pembelajaran tertentu.

l. *Hieddle Groups.*

Hampir sama dengan diskusi kelompok namun berbeda dalam hal waktu yang sangat dibatasi untuk secara sengaja peserta ditekan dalam membuat keputusan secepat mungkin.

m. *In - Basket Exercise.*

Merupakan salah satu jenis simulasi, meliputi suasana seperti kehidupan nyata yang diletakkan dalam suatu basket atau ruang tertentu dimana peserta harus dapat mengatasinya. Umumnya masalah berkaitan dengan kegiatan kerja sehari-hari. Peserta harus menanganinya tanpa bantuan siapapun.

n. *Lecture,*

Pelatih berbicara di depan peserta, pada model *lecture*, komunikasi yang terbentuk adalah komunikasi satu arah, sehingga pelatih harus mempunyai cara-cara atau kiat-kiat tertentu agar pembicaraan menarik perhatian.

o. *Diskusi panel (Panel Discussion)*

Sejumlah pembicara membentuk panel dan setiap pembicara memberikan ceramah singkat, kemudian peserta diberikan kesempatan untuk bertanya.

p. *Sesi tanya jawab (Question and Answer Session)*

Dapat dilakukan dalam bentuk dua cara. Pertama pelatih mengajukan pertanyaan, kemudian peserta menjawab. Kedua peserta mengajukan pertanyaan, kemudian pelatih menjawab.

q. *Kegiatan membaca (Reading)*

Pemilihan bacaan yang memberikan informasi latar belakang penting tentang suatu masalah atau informasi tertentu yang dibutuhkan.

r. *Role Plays.*

Peserta harus berfikir secara strategis, metode ini dapat distrukturisasi dengan diskripsi komprehensif tentang peran atau menjadi skenario dimana peserta mengembangkan peran sesuai dengan apa yang mereka pelajari.

s. *Seminar.*

Hampir sama dengan lecture dimana komunikasi berjalan satu arah. Biasanya bukan merupakan bagian dari suatu program kursus namun terpusat pada topik tertentu yang dialami oleh para pelatih.

t. Simulasi (*Simulations*)

Hampir sama dengan *case study* yang mencoba memberi simulasi keadaan nyata. Seringkali simulasi dirancang secara cermat untuk memberi masalah pembelajaran secara spesifik, dimana para peserta dapat merefleksikannya setelah usai mengikuti program. Metode ini melibatkan beberapa peralatan, misalnya simulator pesawat atau instruksi tertulis tentang peran dan data yang dibutuhkan untuk membuat keputusan.

u. Tele konferensi (*Tale Conferencing*)

Dapat dilakukan melalui telephone, atau video interaktif atau melalui satelit. Menurut Garry Dessler, bahwa pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang ketrampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan perkerjaannya. Sesungguhnya, tujuan pelatihan adalah lebih luas dewasa, ini dari pada di masa lalu. Perusahaan-perusahaan harus menekankan pelatihan proses produksi mengajar ketrampilan teknis

Selanjutnya Garry Dessler memberikan petunjuk 5 (lima) langkah dalam pelatihan yang baik, yaitu :

1. Analisis Kebutuhan

- Identifikasi ketrampilan - ketrampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
- Analisis audiens untuk memastikan bahwa program akan cocok dengan tingkat pendidikan khusus mereka, pengalaman dan ketrampilan mereka, juga sikap dan motivasi pribadi mereka.
- Gunakan riset untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.

2. Rancangan Instruksional.

- Kumpulan sasaran instruksional, metode, media gambaran dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan. Organisasikan semua itu kedalam sebuah kurikulum yang mendukung teori pelajaran dewasa dan menyajikan cetak biru untuk pengembangan program.
- Pastikan semua bahan, seperti pedoman pemimpin, buku kerja peserta, saling melengkapi, ditulis secara jelas dan dicampur menjadi satu pelatihan yang dicocokkan langsung dengan sasaran belajar yang ditetapkan.
- Tangani secara hati hati dan profesional semua unsur program, apakah direproduksi pada kertas, film atau pita rekaman untuk menjamin mutu dan efektivitas.

3. Keabsahan

Perkenalkan dan syahkan pelatihan dihadapan sebuah audiens yang representatif. Dasarkan revisi final pada hasil-hasil panduan (pilot) untuk memastikan efektivitas program.

4. Implementasi

Bila mungkin, dorong keberhasilan dengan lokakarya melatih, pelatih yang berfokus pada penyajian pengetahuan dan ketrampilan selain isi pelatihan.

5. Evaluasi dan tindak lanjut

Nilai keberhasilan program menurut :

Reaksi : Dokumentasikan reaksi langsung / segera dari peserta terhadap pelatihan.

Belajar : Gunakan alat umpan balik atau protes dan pasca test untuk mengukur apa yang sesungguhnya telah dipelajari peserta.

Perilaku : Catat reaksi penyelia terhadap, kinerja peserta setelah rampungnya pelatihan. Hal ini merupakan satu cara untuk mengukur sejauh mana peserta menerapkan ketrampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaan mereka.

Hasil : Tentukan tingkat perbaikan dalam kinerja jabatan dan nilai pemeliharaan (maintenance) yang dibutuhkan.

Dari uraian tersebut diatas, jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu pelaksanaan pekerjaan atau yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan dapat mendorong terwujudnya karakter pegawai yang baik. Selanjutnya dengan karakter pegawai yang baik akan memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi seperti dinyatakan oleh Richard B. Johnson bahwa setiap pegawai, terlepas pada level organisasi yang mana ia berada pada dasarnya dapat, mau dan ingin bekerja dengan baik jika organisasi memberikan kesempatan kepada mereka. Diikut sertakannya pegawai untuk mengikuti *training* sangat berharga bagi pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuan ketrampilan dan sikap perilaku positif pada pegawai dengan demikian tercipta keselarasan organisasi mempunyai kesempatan meningkatkan produktivitas, para pegawai meningkatkan kariernya.

BAB III

GAMBARAN UMUM

LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS II B PURWAKARTA

3.1 Sejarah, Lokasi dan Kondisi Bangunan

Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta berdiri pada Tahun 1872 merupakan bangunan penjara peninggalan zaman penjajahan Belanda. Bangunan penjara ini merupakan jawatan Kopenjaraan yang dulunya diperuntukkan untuk menghukum orang-orang yang merupakan penjahat politik dan penjahat kriminal memang digunakan terutama bagi orang-orang yang menentang kebijakan pemerintah Belanda kala itu.

Perkembangan selanjutnya setelah Belanda kalah perang dengan Jepang, penggunaan penjara ini masih sama yaitu untuk memenjarakan orang-orang yang dianggap musuh oleh rezim yang berkuasa saat itu. Pada waktu Belanda menjadi penjajah maka penjara ini dipergunakan untuk menghukum kaum pribumi dan musuh-musuh Belanda seperti Jepang dan lainnya agar tidak menentang kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah kolonial Belanda. Begitu pun sebaliknya ketika Jepang menguasai Indonesia maka penjara ini dipergunakan untuk menghukum orang-orang pribumi dan orang-orang Belanda yang menjadi musuh Jepang pada saat itu. Hal seperti itu terjadi sampai pada masa kemerdekaan negara Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, yang pada akhirnya penjara ini menjadi milik Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sampai dengan tahun 1964 fungsi penjara ini masih sama yaitu untuk memidana orang.

Setelah tahun 1964 penjara ini masih menjadi hak milik negara Indonesia hanya namanya saja yang diganti menjadi Lembaga Pemasyarakatan, yaitu setelah diadakannya Konferensi Djawatan kepenjaraaan di Lembang Bandung pada tanggal 27 April 1964 yang dihadiri oleh Kepala-Kepala Kepenjaraaan yang antara lain diputuskan untuk merubah system kepenjaraaan menjadi sistaem pemasyarakatan, maka sejak itu pula penjara berubah menjadi Lembaga Pemasyarakatan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, Nomor: M.01.PR.07.03 tahun 1985 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan dan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Nomor: M.05.PR.07.03 Tahun 2003 tanggal 16 April 2003 tentang Perubahan Status Rumah Tahanan Negara menjadi Lembaga Pemasyarakatan, salah satunya adalah yang tadinya Rumah Tahanan Negara Purwakarta berubah status menjadi Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta.

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta merupakan salah satu unit pelaksana teknis pemasyarakatan yang berkedudukan di wilayah kerja Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Propinsi Jawa Barat. Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta merupakan salah satu unit pelaksana teknis pemasyarakatan yang berkedudukan di wilayah kerja Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Propinsi Jawa Barat.

Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta beralamat di Jalan Mr. Dr. Kusumahatmaja No. 14 Telp. (0264) 200170 Fax. 211369 Purwakarta.

Gedung Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta dibangun diatas tanah seluas : 6500 M², dengan luas bangunan : 5023 M². Bangunan gedung beberapa kali mengalami renovasi, namun tidak merubah bentuk posisi kamar penghuni, renovasi terakhir pada Tahun 2006 yaitu pada bangunan kamar penghuni Blok A dengan menambah satu lantai. Kondisi bangunan terpelihara baik, dan terurus. Daya muat formil Lapas Purwakarta 250 orang, daya muat riil 467 orang rata-rata sehari. dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Nagri Tengah;
- b Sebelah Selatan berbatasan Alun-alun Kiansantang dan Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.
- c Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Nagri Kaler;
- d Sebelah Barat berbatasan dengan Masjid Agung Purwakarta.

3.2 Sistem Pemasyarakatan

Visi sistem pemasyarakatan yaitu: “memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan warga binaan pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan Yang Maha Esa”. Demikian halnya dengan misinya adalah: “melaksanakan perawatan tahanan, pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan dalam kerangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia”.(Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Departemen Kehakiman dan Hak Asasi manusia Republik Indonesia, “Pemasyarakatan Dalam Prospeksi Membangun Manusia Mandiri” Rencana

Strategis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2001-2005) Oleh sebab itu Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta mempunyai fungsi:

- a. Melakukan pembinaan narapidana / anak didik;
- b. Memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja;
- c. Melakukan bimbingan sosial / kerohanian narapidana / anak didik;
- d. Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib lembaga pemasyarakatan;
- e. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.(Pasal 3, Keputusan Menteri Kehakiman RI No.M.01.PR.07.03 Tahun 1985)

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembinaan narapidana, yaitu “membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, 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”.(pasal 3 UU No.12 Tahun 1995)

Sistem Pembinaan Pemasyarakatan dilaksanakan berdasarkan azas:

1. Pengayoman
2. Persamaan perlakuan dan pelayanan
3. Pendidikan
4. Pembimbingan
5. Penghormatan harkat dan martabat manusia
6. Kehilangan kemerdekaan merupakan satu-satunya penderitaan, dan
7. Terjaminnya hak untuk tetap berhubungan dengan keluarga dan orang-orang tertentu.(pasal 5 UU No.12 Tahun 1995)

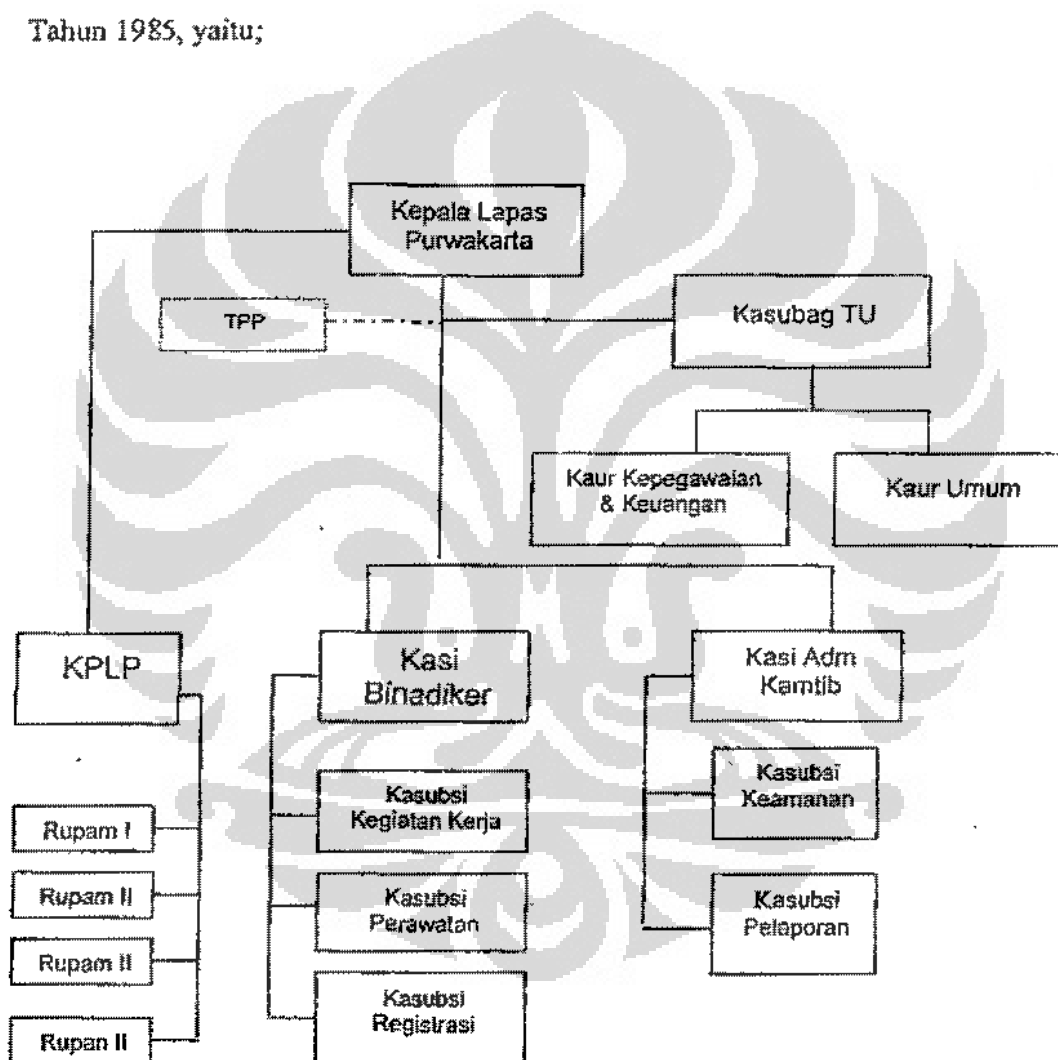
Sasaran pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan adalah meningkatkan kualitas warga binaan pemasyarakatan yang pada awalnya sebagian atau seluruhnya dalam kondisi kurang, yaitu:

- a. Kualitas ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Kualitas intelektual;
- c. Kualitas sikap dan perilaku;
- d. Kualitas profesionalisme / keterampilan; dan

- e. Kualitas kesehatan jasmani dan rohani. (Pasal 3, Keputusan Menteri Kehakiman RI No.M.01.PR.07.03 Tahun 1985)

3.3 Organisasi dan Tata Kerja

Adapun struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No.M.01.PR.07.03 Tahun 1985, yaitu;



Sumber : Kasubbag Tata Usaha Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta

Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta diklasifikasikan sebagai Lembaga Pemasyarakatan Klas II B, dipimpin oleh seorang Kepala, dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh;

- a). Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga lembaga pemasyarakatan dan mempunyai fungsi melakukan urusan kepegawaian dan melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga, yang membawahi:
 1. Urusan Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan keuangan;
 2. Urusan Umum mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga;
- b). Seksi Bimbingan Narapidana / Anak Didik dan Kegiatan Kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan pemasyarakatan narapidana / anak didik dan bimbingan kerja, mempunyai fungsi melakukan registrasi dan membuat statistik, dokumentasi sidik jari serta memberikan bimbingan kemasyarakatan bagi narapidana / anak didik, mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana / anak didik, memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan fasilitas sarana kerja dan mengelola hasil kerja, yang membawahi:
 1. Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan mempunyai tugas melakukan pencatatan, membuat statistik, dokumentasi sidik jari serta memberikan bimbingan dan penyuluhan rohani, memberikan latihan olah raga, peningkatan pengetahuan, asimilasi, cuti dan penglepasan narapidana / anak didik;

2. Sub Seksi Perawatan Narapidana / Anak Didik mempunyai tugas mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi narapidana / anak didik;
 3. Sub Seksi Kegiatan Kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan fasilitas sarana kerja dan mengelola hasil kerja;
- c). Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib mempunyai tugas dan fungsi mengaitur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan, menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib, terdiri dari;
1. Sub Seksi Keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan;
 2. Sub Seksi Pelaporan dan Tata Tertib mempunyai tugas menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala dibidang keamanan dan menegakkan tata tertib;
- d). Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban lembaga pemasyarakatan, mempunyai fungsi melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap narapidana / anak didik, melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban.

3.4 Keadaan Pegawai / Petugas

Jumlah pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta sebanyak 62 orang pegawai. Berikut data keadaan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta berdasarkan pendidikan, golongan dan posisi tugas.

TABEL 1
Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tanggal 25 Agustus 2009

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sarjana Strata 2 (S2)	1 Orang
2	Sarjana Strata 1 (S1)	7 Orang
3	Diploma IV	1 Orang
4	Akademi / Diploma III	5 Orang
5	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas	47 Orang
6	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama	1 Orang
7	Sekolah Dasar	-
	Jumlah	62 Orang

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta

TABEL 2
Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan
Tanggal 25 Agustus 2009

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah
1	Golongan Kepangkatan IV	1 Orang
2	Golongan Kepangkatan III	30 Orang
3	Golongan Kepangkatan II	31 Orang
4	Golongan Kepangkatan I	-
	Jumlah	62 Orang

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta

TABEL 3
Keadaan Pegawai Berdasarkan Penempatan Dalam Tugas
Tanggal 25 Agustus 2009

No	Penempatan Dalam Tugas	Jumlah
1	Kalapas	1 Orang
2	Sub Bagian Tata Usaha	10 Orang
3	Seksi Pembinaan / Binadik	13 Orang
4	Seksi Administrasi Kamtib	6 Orang
5	Kesatuan Pengamanan Lapas	32 Orang
	Jumlah	62 Orang

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta

Keadaan Penghuni

Keadaan penghuni keseluruhan pada bulan Agustus 2009 di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta sebanyak 399 orang, dengan perincian 257 orang narapidana dan 142 orang tahanan. Tabel berikut ini menunjukkan jumlah penghuni yaitu narapidana dan tahanan.

TABEL 4
Klasifikasi Penghuni Berdasarkan Lama Pidana,
Status Penahanan dan Jenis Kelamin
Tanggal 31 Agustus 2009

NO	LAMA PIDANA DAN STATUS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		P	W	
1	BI (MP 1 TAHUN LEBIH)	220	6	226
2	BIa (MP 3 BLN LEBIH S/D 1 TAHUN)	45	-	45
3	BIb (MP 1 HARI S/D 3 BULAN)	-	-	-
4	BIIs (PENGGANTI DENDA)	2	-	2
5	AI (TAHANAN KEPOLISIAN)	40	2	42
6	AII (TAHANAN KEJAKSAAN)	30	-	30
7	AIII (TAHANAN PN)	48	2	50
8	AIV (TAHANAN PT)	2	-	2
9	AV (TAHANAN MA)	2	-	2
	JUMLAH	389	10	399

Sumber : Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta.

TABEL 5
DATA TAHANAN / NARAPIDANA MENURUT JENIS KEJAHATAN
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN PURWAKARTA
TANGGAL : 31 AGUSTUS 2007

Sumber : Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta.

NO	Jenis Kejahatan	Pasal KUHP	Jumlah				Ket	
			Tahanan		Narapidana			
			P	W	P	W		
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Kejahatan politik	104 - 129						
2	Kejahatan thd Kepala Negara	130 - 139						
3	Kejahatan terhadap Ketertiban	154 - 181	5		11			170 KUHP
4	Pembakaran	187 - 188			1			
5	Penyuapan	209 - 210						
6	Kejahatan Mata Uang	244 - 251			11			245 KUHP
7	Pemalsuan surat/ Materai	253 - 275			1			
8	Kejahatan susila	281 - 297	5		14			
9	Perjudian	303			3			
10	Pencubikan	324 - 336	1		2			
11	Pembunuhan	338 - 350			5			338 KUHP
12	Penganiayaan	351 - 356	4	1	7			351 KUHP
13	Pencurian	362 - 364	41	1	53			
14	Petampakan	365	2		33			
15	Memeras / Mengancam	368 - 369	1		2			
16	Pengecelesan	372 - 375	7	2	23	1		372 KUHP
17	Penipuan	378 - 395	7	1	38	3		378 KUHP
18	Penadaban	480 - 481	2		2			
19	Perlindungan Anak	UU 23/02	2		10			
20	Kejahatan Narkotika	UU 22/97	12		55	1		88
21	Kejahatan Psikotropika	UU 05/97	6		7	1		14
22	Kejahatan Korupsi	UU 31/99	2		1			
23	Kehutanan	UU 41/99	8		2			
24	Kecelakaan menyebabkan rauti	359 - 361	1					359 KUHP
25	Senjata Tajam UU Darurat	UU 12/51			1			
26	Kejahatan dalam Jabatan	413 - 436						
Jumlah			106	5	282	6		399

TABEL 6
Jumlah Penghuni Berdasarkan Agama
Bulan: Agustus 2009

NO)	AGAMA	PENGHUNI								JUMLAH KESELURUHAN
		NAPI		TAHANAN		ANAK DIDIK		JUMLAH		
		P	W	P	W	P	W	P	W	
1	ISLAM	255	6	106	4	13	0	424	10	434
2	KRISTEN	14	1	0				14	1	15
3	KATHOLIK							0	0	0
4	HINDU							0	0	0
5	BUDHA							0	0	0
6	LAIN-LAIN									
	JUMLAH	269	7	106	4	13	0	388	11	399

Sumber : Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Purwokarta.

3.5 Fasilitas

a. Sarana Pengamanan

Agar ketertiban dan keamanan di dalam Lembaga dapat terlaksana dengan baik, maka diperlukan sarana dan prasarana Pengamanan yang memadai. Untuk itu pihak Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwokarta dilengkapi dengan berbagai sarana yang tercantum pada tabel 7.

Tabel 7
Daftar Sarana dan Prasarana Penunjang Pengamanan

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1.	Handy Talky	12	Baik
2.	Pemadam Kebakaran	3	Baik
3.	Lonceng Isyarat	4	Baik
4.	Jam Kontrol	3	Baik
5.	Lampu Senter	6	Baik
6.	Metal Detektor	20	Baik
7.	Borgol	93	Baik
8.	Tongkat Listrik	1	Baik
9.	Helmet	20	Baik
10.	Rompi Huru-hara	20	Baik
11.	Tongkat Karet	2	Baik
12.	Tameng Perisai	20	Baik
13.	Telepon	2	Baik
14.	Denah Lapas	2	Baik
15.	Lemari Senjata	1	Baik
16.	Kunci Gembok	300	Baik
17.	Tongkat Listrik	2	Rusak
18.	Senjata Genggam Revolver	4	Baik
19.	Jumlah Amunisi	102	89 Baik 13 Rusak
20.	Pistol Bernadely	-	-

21.	Jumlah Amunisi	-	-
22.	Kaliber 32 CA	3	Baik
23.	Jumlah Amunisi	120	Baik
24.	Senjata Otomatis Ringan	-	-
25.	Jumlah Amunisi	-	-
26.	Karabyn	2	1 Baik 1 Rusak
27.	Jumlah Amunisi	125	113 Baik 12 rusak
28.	Gerand	-	-
29.	Jumlah Amunisi	-	-
32.	Gas Air Mata	4	Isi Habis

Sumber : Sub Seksi Keamanan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta

b. Sarana Pembinaan

Sarana yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta ini berupa :

1. Sarana ibadah : terdapat mesjid, mushola, dan gereja
2. Sarana olah raga : tersedia lapangan volley, ruangan lapangan bulu tangkis, basket, tenis meja.
3. Sarana kegiatan kerja : terdapat 6 buah mesin bubut kayu, 6 buah mesin jahit, seperangkat peralatan las listrik, 10 buah peralatan cetak pot bunga, seperangkat alat pembuatan kesedan, seperangkat alat sablon.
4. Sarana kesenian : seperangkat alat band, seperangkat gamelan,.
5. Sarana perpustakaan : menyediakan buku-buku agama, buku-buku umum, majalah, kitab AL Quran, Novel.

Masalah makanan bagi para narapidana merupakan salah satu kebutuhan pokok selama mereka berada dalam Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta. Pihak Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta dalam tiap-tiap bulannya mengeluarkan biaya untuk kebutuhan makan napi berkisar antara 100 sampai 100 juta, yang kesemuanya merupakan anggaran dari pemerintah pusat. (wawancara dengan petugas perawatan Lembaga Pemasyarakatan pada tanggal 20 Agustus 2009)

c. Sarana Perawatan, Kesehatan dan Pendidikan

Setiap narapidana sesuai UU N0 12 Th 1995 pada dasarnya mempunyai hak untuk mendapatkan perawatan, baik perawatan rohani maupun jasmani serta pendidikan dan pengajaran, namun karena yang bersangkutan berstatus narapidana maka pelaksanaannya dalam batas-batas yang diijinkan. Dalam rangka menumbuhkembangkan kelakuan budi pekerti, sehat jasmani dan rohani, daya nalar serta kepekaan sosial, maka dilaksanakan program pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta yang mengacu pada Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, Nomor: M.02-PK.04.10 tahun 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana / Tahanan, antara lain:

1. Pembinaan Kepribadian, terdiri dari:

- a. Pembinaan Kesadaran Beragama, dilakukan tiap hari Selasa bekerja sama dengan Yayasan Baitul Maal Pupuk Kujang -- Cikampek, tiap hari Kamis dengan Departemen Agama setempat. Melalui pembinaan kesadaran beragama diharapkan mereka akan sadar bahwa dengan mendekati diri kepada Tuhan Yang Maha Esa akan ditemukan

kedamaian, dan hidup menjadi bermakna dengan melakukan ajaran agama secara baik.

- b. Pembinaan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara, dilaksanakan melalui upacara setiap hari senin, upacara peringatan hari-hari besar nasional, upacara hari kesadaran nasional setiap tanggal 17, diharapkan menyadarkan mereka agar menjadi warga negara yang baik dapat berbakti bagi bangsa dan negaranya.
 - c. Pembinaan Kemampuan Intelektual, agar pengetahuan serta kemampuan berpikir narapidana semakin meningkat sehingga dapat melakukan kegiatan yang positif selama dalam pembinaan dilaksanakan melalui kelompok belajar paket A, B dan C bekerjasama dengan Dinas Pendidikan setempat.
 - d. Pembinaan Kesadaran Hukum melalui penyuluhan dan dialog interaktif bertujuan untuk mencapai tingkat kesadaran hukum yang tinggi, narapidana menyadari akan hak dan kewajibannya dalam rangka turut menegakkan hukum dan keadilan.
 - e. Pembinaan Mengintegrasikan Diri Dengan Masyarakat, dilaksanakan melalui Kunjungan, Asimilasi ke dalam atau ke luar, Cuti Mengunjungi Keluarga, Pembebasan Bersyarat dan Cuti Menjelang Bebas. Pengertian dari keluarga dan masyarakat sangat diperlukan agar narapidana tidak merasakan suatu kelainan dari masyarakat dimana mereka akan kembali berada menjadi anggotanya.
2. Pembinaan Kemandirian, di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta kegiatan pembinaan kemandirian antara lain dilakukan melalui pembuatan

pot bunga, pembuatan hiasan dari bubur kertas, pembuatan karbol wangi, menjahit, pencukuran rambut, pertukangan kayu, las listrik, sablon, dll .

3. Pembinaan Jasmani, Rekreasi dan Perawatan Kesehatan. Dalam rangka menjaga kondisi kesehatan jasmani, kepada narapidana diberikan kegiatan olah raga, kesenian, dan rekreasi di dalam lembaga pemasyarakatan sesuai dengan fasilitas yang tersedia, Senam Kesegaran Jasmani (SKJ) dilakukan tiap hari Rabu dan Jumat pagi secara bersama-sama yang dilakukan di lapangan. Adapun perawatan kesehatan dengan memberikan pelayanan dokter yang bekerja sama dengan Pusat Kesehatan Masyarakat setempat.

3.6 Pola Kehidupan Narapidana

a. Karakteristik Penempatan

Penempatan bagi Narapidana tidak mengalami pembedaan, artinya tidak ada penempatan berdasarkan kriteria apapun. Namun bagi Narapidana baru masuk akan dikarantina terlebih dahulu, ditempatkan secara terpisah selama seminggu.

b. Karakteristik Perilaku

1. Keamanan

Penjagaan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta ini, terdapat 4 regu pengamanan, masing-masing regu berkekuatan 9 orang. yaitu yang ditempatkan di pos atas (2 orang) dan yang ditempatkan di bawah terdiri dari (1 orang) Komandan regu dan (1 orang) wakil komandan serta di blok lingkungan (5 orang).

2. Tata Tertib dan Aturan

Para Narapidana telah dijadwalkan kegiatan sehari-harinya, antara lain, sebagai berikut:

- mulai dari bangun pagi
- melakukan senam pagi
- sekolah Agama Islam
- kegiatan Kesenian
- ceramah yang dilakukan oleh Warga Binaan maupun dari luar
- sholat Dzuhur dan Ashar bersama
- acara makan (pagi, siang, malam)
- apel (pengecekan)
- dimasukan kedalam sel (sekitar pukul 17.00 WIB)

ketika masuk dan keluar semua Narapidana harus tepat waktu dan juga pada saat makan harus berada ditempat.

3. Perawatan Sosial

Untuk perawatan medis, terdapat ruang kesehatan, dan juga petugas kesehatan, dan obat-obatan dan apabila Narapidana mengalami sakit yang parah akan dibawa ke Rumah Sakit di luar Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta.

Kegiatan perawatan, kesehatan dan pendidikan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari pola pembinaan narapidana berdasarkan sistem pemasyarakatan yang pada hakekatnya agar mereka menjadi manusia yang berfungsi sebagai mahluk individu dan mahluk sosial secara optimal yang bertanggung jawab dan taat hukum.

Adapun jadwal waktu berkunjung bagi Tahanan / Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta diberikan setiap hari. Dari pukul 08.00 sampai pukul 16.30. Kebijakan ini diambil dengan pertimbangan bahwa anggota keluarga tahanan / narapidana yang ingin berkunjung ke Lembaga Pemasyarakatan biasanya mempunyai waktu luang ketika hari liburan karena kesibukan rutinitas kerja mereka.



TABEL 10
JADWAL KEGIATAN PEMBINAAN NARAPIDANA / TAHANAN
LEMBAGA PEMASYARAKATAN PURWAKARTA

No	Waktu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu	Minggu
1	05.00 – 07.00	Sholat/Bangun Pagi	Sholat/Bangun Pagi	Sholat/Bangun Pagi	Sholat/Bangun Pagi	Sholat/Bangun Pagi	Sholat/Bangun Pagi	Sholat/Bangun Pagi
2	07.00 – 07.30	Apel & Makan Pagi	Apel & Makan Pagi	Apel & Makan Pagi	Apel & Makan Pagi	Apel & Makan Pagi	Apel & Makan Pagi	Apel & Makan Pagi
3	07.30 – 08.00	Upacara Bendera	Senam	Senam	Senam	Senam	Senam	Rekreasi/Hiburan
4	08.00 – 09.00	Tafsir Quran	Kegiatan Kerja	Aqidah/Akhlak	Aqidah/Akhlak	Jumat Bersih	Fiqih/Tauhid	Rekreasi/Hiburan
5	09.00 – 10.00	Kegiatan Kerja	Kegiatan Kerja	Kegiatan Kerja	Kegiatan Kerja	Jumat Bersih	Kegiatan Kerja	Rekreasi/Hiburan
6	10.00 – 11.00	Kegiatan Kerja	Fiqih/Tauhid	Kegiatan Kerja	Kegiatan Kerja	Jumat Bersih	Kegiatan Kerja	Rekreasi/Hiburan
7	11.00 – 12.00	Kegiatan Kerja	Kegiatan Kerja	Pengajian	Pengajian	Jumat Bersih	Kegiatan Kerja	Rekreasi/Hiburan
8	12.00 – 13.00	Apel/Sholat	Apel/Sholat	Apel/Sholat	Apel/Sholat	Apel/Sholat	Apel/Sholat	Apel/Sholat
9	13.00 – 15.00	Makan/Istirahat	Makan/Istirahat	Makan/Istirahat	Makan/Istirahat	Makan/Istirahat	Makan/Istirahat	Makan/Istirahat
10	15.00 – 17.00	Olah Raga Sore	Olah Raga Sore	Olah Raga Sore	Olah Raga Sore	Olah Raga Sore	Olah Raga Sore	Olah Raga Sore
11	17.00 – 19.00	ISOMA	ISOMA	ISOMA	ISOMA	ISOMA	ISOMA	ISOMA
12	19.00 – 19.50	Apel Malam	Apel Malam	Apel Malam	Apel Malam	Apel Malam	Apel Malam	Apel Malam
13	19.00 – 05.00	Istirahat	Istirahat	Istirahat	Istirahat	Istirahat	Istirahat	Istirahat

Sumber : Sub Seksi Bimbingan Kemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Penulis melakukan berbagai pengamatan mendalam dan mewawancarai beberapa narapidana dan pegawai khususnya yang berkaitan langsung dengan program pemberian bimbingan keterampilan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta.

Pengamatan tersebut meliputi :

1. Proses bimbingan kerja;
2. Kegiatan keterampilan kerja yang dilaksanakan;
3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan pemberian keterampilan kerja bagi narapidana;
4. Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberian keterampilan kerja bagi narapidana.

4.1 Proses Bimbingan Kerja

Proses bimbingan kerja yang diberikan oleh petugas sub seksi kegiatan kerja dimulai dengan bekerja sama dengan Tim Pengamat Pemasyarakatan (TPP) dan juga harus mempedomani hal-hal yang menyangkut penelusuran minat dan bakat.

Penelusuran minat dan bakat ini penting untuk dilakukan karena hal tersebut dapat menghindari salah penempatan dalam pemberian bimbingan yang hendak dilakukan. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh petugas pembimbing adalah:

4.1.1. Tahap Persiapan.

a. Menentukan petugas.

Penentuan yang melaksanakan kegiatan penelusuran minat dan bakat di Lembaga Pemasyarakatan dilakukan oleh Kepala Lembaga Pemasyarakatan kepada Kepala Seksi Pembinaan/ Anak Didik yang dalam hal ini diwakili oleh Kepala Sub Seksi Kegiatan Kerja.

b. Menentukan Peserta

Penentuan peserta minat dan bakat berdasarkan seleksi persyaratan Administratif dan Substantif narapidana, yang meliputi:

- i. Pendataan langsung berdasarkan isian formulir;
- ii. Pengamatan kemampuan / keahlian narapidana;
- iii. Wawancara
- iv. Test Psikologi
- v. Diputuskan melalui rapat TPP (Tim Pengamat Pemasyarakatan), kemudian mendapatkan persetujuan dari kepala Lembaga Pemasyarakatan.

c. Menentukan waktu dan tempat

Kegiatan penelusuran minat dan bakat kerja bagi narapidana dilaksanakan setelah narapidana dimaksud telah memenuhi syarat dan penelusuran minat dan bakat kerja tersebut pelaksanaannya pada masa pengenalan lingkungan (mapenaling).

d. Menentukan jenis data yang diperlukan meliputi :

i. Aspek fisik dan kesehatan

Aspek fisik yang meliputi berat dan tinggi badan, kemampuan penginderaan sampai dengan masalah kondisi kesehatan yang dapat mempengaruhi kemampuan narapidana untuk menjalani kegiatan pembinaan dengan baik. Gambaran kondisi kesehatan ini dapat diperoleh dari surat keterangan kesehatan dari dokter Lembaga Pemasyarakatan.

ii. Aspek psikologis

Aspek psikologis yang diperlukan antara lain :

- Minat dan bakat, dimana dalam hal aspek psikologis ini menggambarkan bidang pekerjaan yang disenangi oleh narapidana dan potensi-potensi kerja yang perlu dikembangkan melalui pembinaan dan bimbingan, sehingga memudahkan bagi diri narapidana dapat menjalani kegiatan bimbingan kerja maupun bimbingan ketrampilan kerja secara tepat dengan perhatian kerja yang baik.
- Penyesuaian diri dimana aspek penyesuaian diri ini menggambarkan stabilitas emosi, kemampuan memahami masalah sehari-hari, kemampuan kerjasama dan penyesuaian diri yang baik dengan orang lain dan aturan-aturan yang berlaku di Lembaga Pemasyarakatan.

- Kemampuan Kerja, aspek ini menggambarkan semangat/gairah kerja, hasrat berprestasi, ketelitian dan kecepatan kerja.

iii. Aspek Sosial, yang terdiri atas :

- Kondisi keluarga narapidana dimaksud yang meliputi status dalam keluarga, dukungan keluarga dan interaksi sosial.
- Kondisi lingkungan Lembaga Pemasyarakatan yang meliputi sarana dan prasarana yang tersedia, jenis pelayanan bimbingan dan latihan kerja serta pemasaran hasil produksi.
- Kondisi masyarakat yang meliputi kesempatan kerja, sikap masyarakat terhadap narapidana dan dukungan dari instansi terkait.

iv. Aspek Ketrampilan yang menggambarkan ketrampilan khusus yang dimiliki narapidana berdasarkan pengalaman kerjanya seperti kemampuan bertani, pertukangan kayu / batu, ukiran, menjahit, teknis elektronik, otomotif, las karbit / listrik, sablon dan lain sebagainya.

4.1.2 Tahap pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penggalan minat dan bakat merupakan suatu kesatuan yang harus dilakukan secara keseluruhan. Adapun tahap pelaksanaannya terdiri atas :

a. Tahap Identifikasi

Tahap awal ini petugas Lembaga Pemasyarakatan melakukan identifikasi untuk menafsirkan dan memprediksikan seseorang narapidana dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimiliki, yang meliputi antara lain :

- Riwayat hidup
- Riwayat pekerjaan
- Riwayat kesehatan
- Riwayat pendidikan

Adapun metoda yang digunakan :

i. Wawancara

Wawancara yang dimaksud adalah melakukan proses tanya jawab dengan narapidana guna memperoleh informasi perihal jenis data yang diperlukan berkaitan dengan potensi dasar yang dimilikinya. Fokus wawancara diarahkan dalam rangka mengisi formulir yang telah ditentukan secara jelas, rinci dan akurat berkenaan dengan keadaan narapidana dalam beberapa aspek antara lain fisik, minat dan bakat, riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan dan keahlian / ketrampilan kerja yang dimilikinya.

Berikut petikan wawancara terhadap narapidana :

Penulis : " Bagaimana saudara dapat bekerja di unit kegiatan kerja ini? Jelaskan "

Narapidana : " Setelah saya ditetapkan sebagai narapidana, saya ingin punya kegiatan agar waktu saya menjalani pidana ini tidak terasa lama, maka dari itu saya datang ke bimker untuk mendapatkan pekerjaan dan saya diwawancara oleh petugas di bimker."

Petikan wawancara terhadap petugas :

Penulis : " Apakah tenaga kerja narapidana yang baru diberikan pendidikan dan latihan terlebih dahulu?"

Petugas : " Tergantung, apabila narapidana itu mempunyai kemampuan bekerja sebelumnya di luar, kami tidak memberikan pendidikan dan pelatihan, tetapi apabila narapidana tersebut tidak memiliki kemampuan bekerja, maka pendidikan dan pelatihan kami berikan terlebih dahulu."

ii. Eksplorasi Data.

Dengan melakukan pengolahan dan penelaahan data dan informasi yang diperoleh dari narapidana dimaksud (melalui wawancara) yang menyangkut aspek :

- Tingkah laku yang menyimpang
- Tingkat kemampuan untuk belajar ketrampilan
- Sifat dan kepribadian
- Cita-cita dalam hidup dan lain sebagainya

b. Tahap Pengujian Praktek.

Tahap ini bisa disebut dengan istilah *vocational training* yaitu dimana narapidana melakukan latihan kerja (praktek) sehingga dapat diketahui potensi yang dimilikinya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara :

1. Narapidana mempraktekkan ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan sarana yang tersedia di Lembaga Pemasyarakatan.
2. Bilamana dapat mempraktekkan ketrampilan yang mereka miliki dengan menggunakan bahan dan peralatan yang tersedia maupun yang dibawa sendiri

c. Setelah dilakukan tahapan identifikasi (melalui wawancara dan eksplorasi data) dengan pengisian formulir dan tahapan pengujian praktek, petugas pelaksana selanjutnya memberikan rekomendasi kepada pejabat terkait mengenai kegiatan kerja yang sesuai bagi narapidana bersangkutan dengan mempertimbangkan berbagai aspek psikologis dan ketersediaan sarana kerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan.

4.1.3. Penempatan / Penyaluran

Setelah tahap pelaksanaan pendataan dan rekomendasi yang disusun oleh petugas kemudian dibahas bersama penanggung jawab kegiatan penelusuran minat dan bakat kerja di Lembaga Pemasyarakatan, tahapan selanjutnya rekomendasi penempatan kerja tersebut diusulkan kepada Tim Pengamat Pemasyarakatan (TPP) sebagai bahan pertimbangan untuk memperoleh persetujuan dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan.

Disamping itu sebelum program bimbingan kerja diberikan, kepada narapidana juga perlu mendapatkan proses pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu dalam bidang bimbingan kerja masing-masing sebelum mulai bekerja, setelah melalui mekanisme pembuatan dan penentuan jaringan kerja yang sesuai dengan kelompok kegiatan atau kelompok kerjanya.

4.2 Kegiatan-kegiatan Kerja

Program bimbingan kerja yang diberikan kepada narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Jenis Kegiatan

Jenis Kegiatan yang dilakukan oleh Sub Seksi Kegiatan Kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta dalam memberikan program bimbingan kerja kepada narapidana antara lain adalah :

- Kegiatan unggulan :

Pembuatan pot tanaman.

Pembuatan pot tanaman yang ada di Lembaga pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta adalah kegiatan keterampilan yang telah lama ada semenjak adanya kebutuhan Dinas Tata Kota Purwakarta sebagai penghias di jalan-jalan utama kota Purwakarta.

- Kegiatan Lainnya

Disamping kegiatan unggulan tersebut diatas, masih ada beberapa kegiatan-kegiatan bimbingan kerja yang diberikan kepada narapidana, antara lain :

a. Pertukangan Kayu

Kegiatan ini diadakan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, namun tidak berjalan sebagai mana mestinya. Baru pada awal tahun 2006, kegiatan ini dimaksimalkan kembali, seiring dengan perubahan manajemen yang tengah dilakukan, dan hasil yang telah dicapai antara lain dalam pembuatan perabotan rumah tangga

seperti meja, kursi, lemari, tempat tidur serta kusen pintu dan jendela.

b. Pertukangan Besi

Kegiatan ini sama seperti halnya kegiatan pertukangan kayu, dimulai pengoptimalannya kembali sekitar bulan Januari 2006 dengan hasil yang dicapai antara lain pembuatan pagar, pembuatan teralis.

c. Pertukangan Batu

Kegiatan ini dioptimalkan kembali semenjak bulan Maret 2007, dan hasil yang telah dicapai antara lain pembuatan batako dan pembuatan *paving block*.

d. Pertanian

Dalam bidang pertanian, kegiatan yang dilakukan tidak bisa optimal karena lahan yang tersedia hanya memanfaatkan lahan sisa yang kosong diantara blok hunian dan tembok keliling, mengingat Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta tidak memiliki lahan pertanian diluar tembok keliling.

e. Kerajinan hiasan dari bubur koran

Kegiatan ini baru dimulai sejak bulan Juni 2008, dan telah menghasilkan hiasan hiasan seperti replika motor, replika mobil dan pembuatan burung Garuda Pancasila.

f. Penjahitan

Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari kursus yang telah dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Disnaker Purwakarta, dan

hasilnya saat ini berupa penjahitan pakaian dinas petugas maupun baju seragam kerja bagi narapidana.

g. Perbengkelan/Otomotif

Kegiatan ini dioptimalkan kembali sejak february 2008, dan hasil yang dicapai antara lain memperbaiki mobil dinas lembaga dan mobil petugas lembaga.

h. Pengelasan

Kegiatan ini mulai kembali dilaksanakan sejak Agustus 2008, dan hasilnya berupa pembuatan dudukan pot tanaman, bingkai kaca dan kerajinan besian lainnya.

Dalam kegiatan pembuatan pot tanaman, sub seksi kegiatan kerja memberikan bimbingan kepada 15 (lima belas) orang narapidana dengan petugas pembina sebanyak 3 (tiga) orang. Sedangkan jam kerja bagi kegiatan bimbingan ini dimulainya tidak tentu, karena harus menunggu kedatangan petugas pembimbing yang memegang kunci ruangan kegiatannya, karena menyangkut masalah keamanan. Sekiranya petugas datangnya cepat atau setelah selesai apel petugas dan langsung menuju ke ruangan bimbingan kerja bersama pembimbing lainnya dan langsung memanggil atau mengumpulkan narapidana yang bertugas / bekerja pada bidang pembuatan pot tanaman, maka proses bimbingan kerjanya bisa dikatakan cepat dimulainya, akan tetapi bila petugas pembimbing datangnya lambat, maka pelaksanaan bimbingan kerjanya lambat.

Seperti telah penulis singgung diatas, Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta tidak memiliki lahan luar tembok yang bias dimanfaatkan untuk

sarana pertanian, selama ini kegiatan pertanian hanya sekedar memanfaatkan lahan kosong yang hanya seluas 3x15 meter yang biasa ditanami tanaman sayuran seperti kangkung, cabai dan tomat. Hasil dari tanaman sayuran ini tidak dapat dijadikan sebagai sumber penghasilan untuk kas kegiatan kerja, hasilnya hanya dikonsumsi oleh pekerja pertanian dan sebagian dikonsumsi oleh petugas.

Bagi program bimbingan kerja lainnya seperti pertukangan yang dalam hal ini hanya membuat perabot seperti meja dan kursi serta lemari, hanya diperuntukkan bagi kepentingan dinas dan kepentingan petugas Lembaga Pemasyarakatan. Hasil produksi dari kegiatan pertukangan ini tidak satupun yang dijual untuk umum, selain hasil akhirnya masih dikatakan kasar, modelnyapun belum dapat menyaingi perabot yang ada di pasaran, sehingga paktis kegiatan ini tidak dirasakan manfaatnya bagi masyarakat dan bagi diri narapidana yang di bimbing dibagian pertukangan, karena upah atau premi atas hasil yang dicapai tidak memadai dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selama yang bersangkutan menjalani pidana.

Demikian pula halnya dengan kegiatan bimbingan kerja dibidang perbengkelan maupun penjahitan, selain prosesnya lambat, satu-satunya konsumen untuk kegiatan-kegiatan tersebut adalah dinas Lembaga Pemasyarakatan atau petugas lembaga pemasyarakatan yang perhitungan upah atau preminya tidak jelas.

Sedangkan bagi kegiatan-kegiatan lainnya, juga dirasakan sama halnya dengan kegiatan-kegiatan yang penulis telah uraikan terdahulu, disamping

waktu pelaksanaannya yang belum terjadual dengan baik, hasilnya pun hanya untuk kalangan “ dalam “ saja.

Untuk mempermudah dan memahami kondisi nyata yang ada di sub seksi kegiatan kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, penyajian data di dalam penulisan tesis ini adalah data yang diperoleh pada periode bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2009 dengan sampel terpilih baik petugas / pegawai pada sub seksi kegiatan kerja maupun narapidana Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta.

a. Tingkat Pendidikan .

Tingkat pendidikan pegawai / petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, khususnya yang bekerja pada sub seksi kegiatan kerja rata-rata hanya SLTA / SMA, walau ada juga petugas yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana, sedangkan tingkat pendidikan narapidana yang dijadikan sample dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini

Tabel 11
Komposisi Narapidana Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta yang dijadikan sampel menurut tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase(%)
1.	SD	20	40
2.	SLTP	15	30
3.	SLTA	14	28
4.	D3	1	2
Jumlah		50	100

Sumber : Data Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, tahun 2009

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah narapidana dengan pendidikan SLTP kebawah (SD,SLTP) adalah 35 orang atau 70 %, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 14 orang atau 28 % dan tingkat pendidikan D3 adalah 1 orang atau 2 %. Rendahnya tingkat pendidikan narapidana tersebut menunjukkan salah satu kendala dalam pelaksanaan bimbingan kegiatan kerja, terutama terhadap hal-hal yang sifatnya masih baru, narapidana sulit atau lambat untuk menangkap / memahami apa yang diajarkan oleh pembina / pembimbing, sehingga memerlukan waktu, kesabaran dan ketekunan petugas pembina/pembimbing.

b. Tingkat kepangkatan petugas

Tingkat kepangkatan petugas / pegawai jajaran sub seksi kegiatan kerja yang dijadikan sampel dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini

Tabel 12
Komposisi Petugas / pegawai jajaran sub seksi kegiatan kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta golongan kepangkatan

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	I	-	-
2.	II	-	-
3.	III	3	100
4.	IV	-	-
	Jumlah	3	100

Sumber : Data Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, tahun 2009

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua petugas pembimbing mempunyai golongan kepangkatan golongan III termasuk 1 (satu) orang sebagai pejabat kepala sub seksinya.

c. Lama Hukuman Narapidana

Lama hukuman narapidana yang bekerja di bidang kegiatan kerja kebanyakan masa pidananya atau lama hukumannya dapat dikatakan hanya sebentar, walaupun ada juga narapidana dengan lama hukuman yang cukup panjang.

d. Sarana Peralatan Kerja

Adapun peralatan kerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Purwakarta adalah sama seperti halnya peralatan kerja yang terdapat di lembaga-lembaga pemasyarakatan lainnya baik untuk peralatan pertukangan maupun untuk peralatan kerajinan, yang masih tradisional (tanpa menggunakan mesin-mesin).

Adapun alat-alat tersebut antara lain adalah:

- Cangkul
- Sekop
- Garpu tanah
- Gerpagi potong
- Gergaji belah
- Palu dan obeng
- Pahat
- Ketam kayu
- Dan peralatan pertukangan lainnya.

Sedangkan hasil produksi dari pertukangan masih tergolong tradisional yaitu berupa meja dan kursi belajar, tempat tidur, dan lemari pakaian, sedangkan pemasarannya pun masih dikalangan lingkungan dalam lembaga

yakni di kalangan petugas lembaga pemasyarakatan sendiri, maupun untuk kepentingan dinas lembaga pemasyarakatan

4.3. Upaya-Upaya yang dilakukan dalam peningkatan Bimbingan Kerja

Dalam rangka peningkatan mutu bimbingan kerja kepada narapidana, pihak Lembaga Pemasyarakatan klas IIB Purwakarta yang dalam hal ini adalah sub seksi kegiatan kerja telah berupaya dengan berbagai cara dan berbagai kemampuan untuk melakukan peningkatan tersebut. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, upaya-upaya yang telah dilakukan oleh bidang kegiatan kerja antara lain :

- a. Memotivasi petugas kegiatan kerja, yang dilakukan antara lain dengan memberikan pengarahan-pengarahan atas berbagai hal seperti peningkatan disiplin petugas baik dalam jam kerja maupun dalam memberikan bimbingan kepada narapidana. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam setiap hari senin dalam apel jajaran sub seksi kegiatan kerja, serta membentuk tim-tim baru dalam pembagian kerja berdasarkan tata ruang dan latar belakang pendidikan serta minat petugas, memberi semangat kepada petugas untuk melakukan pemasaran hasil produksi, serta membuka kesempatan kepada petugas untuk melakukan pencarian order pekerjaan yang dapat dilakukan di lingkungan bidang kegiatan kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, baik sarana yang ada di dalam lembaga maupun sarana yang berada di luar lembaga, sehingga dengan demikian dapat menimbulkan gairah baru bagi petugas untuk melaksanakan tugasnya, dan hal ini membawa dampak yang cukup memuaskan antara lain

terbukti dari meningkatnya disiplin kerja petugas, meningkatnya volume pekerjaan sebagai akibat dari order yang petugas dapatkan.

- b. Melakukan kerja sama dengan pihak masyarakat, swasta maupun instansi terkait lainnya dalam bidang peningkatan mutu hasil pekerjaan maupun kerja sama dalam memproduksi suatu barang.

Adapun hasil yang telah dicapai antara lain:

- 1) Pembuatan pot tanaman, bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Purwakarta dengan mengajukan rekomendasi pembelian pot tanaman kepada sekolah-sekolah di lingkungan kabupaten Purwakarta.
- 2) Penjahitan, bekerja sama dengan Disnaker Purwakarta, yang dilaksanakan pada bulan Mei 2009, dimana Disnaker yang menyediakan tenaga instruktur serta penyediaan bahan, sedangkan Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta mempersiapkan tenaga kerja yang akan dilatih.
- 3) Pembuatan *paving block* dan batako, seluruh halaman dalam dan lapangan upacara di Lembaga Pemasyarakatan Purwakarta menggunakan *paving block* ini dan sebagian batako digunakan dalam pembangunan beberapa tembok pembatas dalam.
- 4) Pertukangan dan otomotif kerja sama dengan Balai Latihan Kerja, yang dilaksanakan pada bulan april 2007, dimana pihak BLK hanya menyediakan bahan latihan dan tenaga instruktur, sementara pihak lembaga hanya menyediakan sarana tempat dan tenaga kerja yang akan dididik.

Adapun bagi kegiatan bimbingan kerja yang lainnya dilakukan dengan cara swadana.

- c. Melakukan perbaikan mesin-mesin pertukangan kayu yang rusak
- d. Melakukan upaya permintaan pengadaan dan penambahan peralatan kerja ke Direktorat Jenderal Pemasyarakatan melalui Kantor Wilayah Jawa Barat, dan telah berhasil mendapatkan tambahan bahan baku bagi pertukangan kayu dan pengadaan peralatan kegiatan kerja yang baru berupa peralatan pencucian mobil.

4.4. Kendala / Hambatan yang dihadapi

Dalam upaya bimbingan kerja bagi narapidana, maupun dalam upaya peningkatan-peningkatan yang dilakukan oleh pihak sub seksi kegiatan kerja, kendala-kendala dan hambatan yang dihadapi antara lain adalah :

a. Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah narapidana yang sedang menjalani pidananya di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, dan petugas dari sub seksi kegiatan kerja. Adapun kendala atau hambatan yang dihadapi dari faktor ini antara lain adalah :

1) Narapidana.

Seperti terlihat pada table 11 dimuka, bahwa kebanyakan latar belakang pendidikan narapidana yang bekerja dan di bimbing di sub seksi kegiatan kerja kebanyakan latar belakang pendidikannya SLTP dan SD, dengan latar belakang yang demikian, daya tangkap akan hal-hal yang sifatnya baru sangat

lambat diterima dan dipahami, demikian juga dengan lama hukuman narapidana yang mayoritas pidananya dapat dikatakan hanya sebentar, sehingga proses bimbingan kegiatan kerja juga tidak dapat berjalan dengan waktu yang lama. Untuk mengetahui jumlah narapidana yang diserap oleh sub seksi kegiatan kerja, dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Jumlah Tenaga Kerja/Narapidana yang Terserap di sub seksi Kegiatan Kerja

No	Jenis Kegiatan	Jumlah Narapidana	Keterangan
1	Pembuatan Pot tanaman	15	
2	Pertukangan Kayu	5	
3	Pertukangan Besi	3	
4	Otomotif	3	
5	Kerajinan bubuk koran	5	
6	Pertanian	2	
7	Penjahitan	10	
	Jumlah	43	

Data : Lapas klas IIB Purwakarta 2009

Dari tabel diatas, jelas nampak bahwa tidak banyak tenaga kerja narapidana yang mampu dibimbing oleh sub seksi kegiatan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, sedangkan sebagai instrumen pengukuran keberhasilan Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan, ialah bahwa pada salah satu indikatornya adalah narapidana yang bekerja pada bidang industri adalah sebesar 70 %, sedangkan narapidana yang bekerja di pemeliharaan adalah 30 %.

2) Petugas Lembaga Pemasyarakatan.

Petugas sub seksi kegiatan kerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta hanya berjumlah 3 (tiga) orang termasuk 1 (satu) yang menjabat kepala sub seksinya. Hal ini dirasakan sangat kekurangan dalam memberikan bimbingan kegiatan kerja bagi narapidana.

b. Sarana peralatan

Sarana prasarana peralatan kerja baik berupa mesin-mesin maupun peralatan bagi bimbingan kerja lainnya berpengaruh terhadap minat narapidana untuk rajin mengikuti bimbingan kerja yang diberikan kepadanya. Dari hasil penelitian penulis, di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, sarana peralatan terutama mesin-mesinnya sudah tua dan sudah banyak yang rusak, sehingga dalam menerima bimbingan kerjapun narapidana tidak bisa mempelajari dan memahami mengenai sesuatu hal pekerjaan yang seharusnya dia terima sebagai akibat mesin yang seharusnya

dipelajarinya dalam keadaan rusak. Untuk lebih jelasnya peralatan yang ada pada Lapas Klas IIB Purwakarta dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini

Tabel 14
Daftar Peralatan Kerja Sub Seksi Kegiatan Kerja Lapas Klas IIB Purwakarta

No Urut	Nama Barang	Tanda Pengenal Barang			Ket.
		Merk/ Type	Tahun Perolehan	Jumlah Barang	
1	2	3	4	5	6
1.	Las Listrik	Juling	2002	1 Unit	Baik
2.	Las Karbit	Sinar	2003	1 Unit	Baik
3.	Mesin Bor Duduk	Driling	2002	1 Unit	Baik
4.	Mesin Gurinda Tangan	Makita	2002/04	3 Unit	Rusak
5.	Dongkrak Mekanik	Trolley Jeck	2003	1 Unit	Baik
6.	Alat Potong Desi	Muler	2002	1 Unit	Baik
7.	Alat Jepit (tanggem)		2002	1 Unit	Rusak
8.	Kompresor Alat Semprot / Spray	Shark	2002	1 Unit	Rusak
9.	Genset 30 KW		2004	1 Unit	Baik
10.	Mesin Gergaji Pita	Mercedes	2004	1 Unit	Baik
11.	Mesin Serut 1 Sisi		2004	1 Unit	Baik
12.	Mesin Serut Siku	Chang Iron	2004	1 Unit	Baik
13.	Mesin Gergaji Serong Potong		2004	1 Unit	Rusak
14.	Mesin Pengasah Mata Ketam		2004	1 Unit	Rusak
15.	Mesin Pembuat Lubang Pen		2004	1 Unit	Rusak
16.	Mesin Pembuat Pen Kayu		2004	1 Unit	Rusak
17.	Mesin Pembuat Profil		2004	1 Unit	Baik
18.	Mesin Serut Duduk	Liga Grand	2002	1 Unit	Rusak
19.	Mesin Jig Saw	Mukim / Ats	2002/04	3 Unit	Rusak
20.	Mesin Serut Tangan	Guang Ming / Ats	2002/04	3 Unit	Baik
21.	Mesin Profil Tangan	Makita / Ats	2002/04	3 Unit	Baik
22.	Mesin Ampelas Tangan	Makita / Ats	2002/04	3 Unit	Rusak
23.	Mesin Bor Tangan	Makita / Ats	2002/04	3 Unit	Rusak
24.	Mesin Pembuat Lubang Pen	Oranyc	2002	1 Unit	Rusak
25.	Mesin Gergaji Rotari	Ats	2004	2 Unit	Rusak
26.	Mesin Bubut	Golden	2002	1 Unit	Rusak

c. Upah atau premi

Faktor upah atau premi juga merupakan kendala tersendiri dari keberhasilan bimbingan kerja, banyak narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta yang enggan untuk mengikuti program bimbingan kerja, sebagai akibat minimnya upah atau premi yang bakal mereka terima, sebagai gambaran nyata bahwa upah bagi seorang pekerja yang bekerja di pembuatan pot tanaman dalam

sebulannya hanya menerima upah sebesar Rp.10.000 – 15.000,- walaupun setiap hari diberikan bagian 2 (dua) batang rokok. Sedangkan upah minimum bagi pekerja yang sama di luar lembaga bisa mencapai Rp.600.000 – 700.000,-

d. Anggaran

Masalah anggaran merupakan salah satu kendala dalam bidang kegiatan kerja bagi narapidana. Ketiadaan anggaran ini juga berakibat fatal bagi pemeliharaan (*maintenance*) peralatan terutama mesin-mesin yang ada, anggaran yang disediakan bagi sub seksi kegiatan kerja sangat minim, sehingga terkadang mesin yang rusak tidak diperbaiki.

e. Peraturan.

Dalam bidang pekerjaan narapidana, telah terdapat beberapa peraturan yang mewajibkan kepada narapidana untuk wajib bekerja, namun peraturan tersebut ternyata tidak dapat berbuat banyak terhadap pelaksanaan bimbingan kerja dan pemberian pekerjaan bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan. Adapun peraturan-peraturan tersebut terdapat pada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana pasal 14,19, 24 dan 25 serta pasal 29. Peraturan lainnya dapat dilihat pada Standart Minimum Rules (SMR) pada pasal 71 sampai dengan pasal 76 dimana peraturan-peraturan tersebut semuanya mengatur bagaimana seorang narapidana harus bekerja dalam Lembaga Pemasyarakatan.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Perencanaan Bimbingan Kerja

Dalam setiap pelaksanaan kerja, termasuk program bimbingan kerja narapidana, tidak terlepas dari perencanaan. Yohanes M. Ivancevich sebagai mana dikutip oleh James G. Houston dalam bukunya yang berjudul " *Correctional Management* " mengatakan bahwa fungsi dari perencanaan meliputi semua aktivitas yang terorganisir untuk mencapai tujuan dan penentuan yang sesuai untuk mencapai tujuan (1999 : 229), lebih lanjut Ivancevich juga menyatakan bahwa fungsi perencanaan meliputi 4 bagian yaitu :

- 1). Menetapkan tujuan dan penentuan proses
- 2) Peramalan peristiwa masa depan yang mungkin dapat mempengaruhi pemenuhan tujuan.
- 3). Membuat rencana untuk operasionalisasi melalui anggaran
- 4). Menyatakan dan menetapkan kebijakan yang mengarahkan aktivitas organisasi ke arah yang diinginkan.

Sub Seksi Kegiatan Kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan bimbingan kerja bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta pada setiap tahunnya juga melakukan hal tersebut diatas yaitu perencanaan

bimbingan kerja, yang dalam pelaksanaan perumusan perencanaan bimbingan kerja tersebut merupakan suatu kerja bersama antar staf sub seksi kegiatan kerja dan kasubsi nya sendiri, berkoordinasi dengan Kasi Binapi Giatja, serta melibatkan unsur diluar jajaran kegiatan kerja, yaitu bidang keamanan, bidang pembinaan narapidana, serta perwakilan dari narapidana yang dalam hal ini diwakili oleh pemuka kerja narapidana, dan hasilnya dilaporkan kepada kepala lembaga pemasyarakatan dalam bentuk rencana kerja (renker), program kerja (proker), dan kalender kerja dari bidang kegiatan kerja. Dalam penyusunan perencanaan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, para pengelola bidang tersebut membuat sasaran atau tujuan yang hendak dicapai dengan mamadukan semua unsur yang ada, baik dari sisi kekuatan, kelemahan dan peluang serta ancaman yang mungkin terjadi, kemudian merumuskan strategi dalam pencapaian hasil, dan menyepakati untuk melaksanakannya. Dari hasil perencanaan bimbingan kerja bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, kondisi nyata di lapangan yang telah dicapai sudah cukup berhasil, walau tidak seluruhnya dapat dikatakan berhasil sebagai akibat adanya kekurangan-kekurangan yang diluar kemampuan jajaran sub seksi kegiatan kerja, baik yang bersifat teknis maupun yang bersifat non teknis, namun secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi perencanaan dalam upaya peningkatan program bimbingan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta telah difaksanakan dengan baik.

5.2. Pelaksanaan Bimbingan Kerja

Pelaksanaan bimbingan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta dilaksanakan berdasarkan perencanaan kerja yang telah dibuat sebelumnya. Masing-masing penanggung jawab setiap kegiatan menjalankan tugasnya sesuai uraian tugas yang telah digariskan kepadanya. Petugas-petugas bimbingan kerja menjalankan tugasnya yang menjadi pekerjaannya dalam keadaan yang ada saat ini. Memahami kondisi yang ada, pihak pengelola bidang kegiatan kerja mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi dalam upaya peningkatan program bimbingan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta dengan lebih mengintensifkan pendidikan dan latihan kepada narapidana maupun petugas sub seksi kegiatan kerja. Karena sebagai mana telah dikatakan oleh Gary Dessler dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" bahwa pada intinya pelatihan adalah sebuah proses belajar (2004 : 217), lebih lanjut Garry mengemukakan bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau karyawan lama ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelaksanaan pelatihan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta antara lain bekerja sama dengan:

- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purwakarta dalam bidang pertukangan dan otomotif; yang diikuti oleh narapidana dan petugas bimbingan kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta ;

- Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta dalam hal pelatihan pengefasan, dimana Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta memfasilitasi proposal yang diajukan kepada Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat ;
- Dinas Sosial Kabupaten Purwakarta, dalam hal pelatihan penjahitan dan sablon bagi narapidana, dan dengan
- Yayasan Puspa yang melakukan pelatihan dalam bidang penjahitan

Pelatihan-pelatihan yang bekerja sama dengan instansi terkait yang diikuti oleh narapidana Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta tersebut telah berhasil meningkatkan pengetahuan dan pemahaman akan hal-hal yang belum diketahui oleh narapidana dalam bidang industri berskala kecil, dan disamping itu kerjasama dalam bidang pelatihan juga dilakukan dengan pihak swasta (perseorangan). Dari pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan bekerja sama dengan instansi terkait maupun pihak swasta tersebut menyerap banyak narapidana sebagai calon pekerja pada lingkungan sub seksi kegiatan kerja. Adapun metode yang dipakai dalam setiap pelatihan sebagaimana halnya dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan di tengah-tengah masyarakat adalah dengan menggunakan metode tutorial dan *on the job training* karena kedua metode ini ternyata lebih banyak diminati, termasuk juga diminati oleh narapidana-narapidana yang mengikuti pendidikan dan latihan. Dalam hal pelatihan di bidang pembuatan pot tanaman, metode yang digunakan oleh para petugas dari sub seksi kegiatan kerja adalah metode otodidak, hal ini memang tidak seperti pendidikan dan latihan pada umumnya, karena untuk bidang kegiatan pembuatan pot tanaman

ini memang tidak ada lembaga maupun instansi terkait baik pemerintah maupun swasta lainnya yang mengadakannya. Petugas bimbingan kerjapun menguasai bidang pekerjaan tersebut melalui hal yang sama dari pendahulu-pendahulunya, yaitu dengan cara otodidak.

5.3. Upaya-upaya yang dilakukan.

Upaya-upaya yang dilakukan pihak pengelola bimbingan kerja lembaga pemasyarakatan dalam peningkatan bimbingan kerja narapidana, terutama dalam menyikapi keterbatasan dan kelemahan yang ada antara lain :

a. Sumber Daya Manusia.

1) Narapidana

Dalam rangka upaya peningkatan program bimbingan kerja narapidana, narapidana sebagai subyek pembinaan memegang salah satu peran yang cukup penting, karena menurut Garry Dessler dalam manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (2004 : 12). Demikian pula menurut Siagian yang mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam menentukan jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. (1998 : 173). Narapidana sebagai tenaga kerja atau sumber daya manusia di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta yang mengikuti program bimbingan kerja jumlahnya tidak terlalu banyak, seperti telah diuraikan dalam tabel II, bahwa narapidana yang tertampung dalam aktivitas bimbingan kerja di

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta hanya berkisar 43 orang, yang tersebar pada 7 macam kegiatan bimbingan. Jika dilihat dari jumlah yang hanya 43 orang tersebut bila dibandingkan dengan jumlah keseluruhan narapidana yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta memang terasa kecil atau kurang sekali walau telah membantu seksi bimbingan kerja dalam memberi warna pada kegiatan yang dilakukan, karena masih jauh dari target yang diinginkan sesuai dengan kriteria keberhasilan Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan yang mengharuskan bahwa jumlah narapidana yang bekerja pada bidang industri dibandingkan dengan jumlah narapidana yang bekerja pada bidang pemeliharaan adalah 70 : 30. Hal itu dapat dimengerti karena Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta narapidananya tidak berasal dari satu kota yang sama, banyak narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta adalah berasal dari pindahan Lembaga Pemasyarakatan lain di Jawa Barat sehingga merupakan suatu problema tersendiri bagi pengelola lembaga, baik dari bidang pengamanan maupun bidang-bidang yang lainnya, termasuk bidang kegiatan kerja, karena kebiasaan-kebiasaan yang biasa dilakukan sebelum narapidana-narapidana itu masuk ke dalam Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta pun juga beragam sesuai daerah asal narapidana tersebut.

2). Petugas Lembaga Pemasarakatan.

Petugas bimbingan kerja juga merupakan salah satu yang perannya cukup penting didalam proses bimbingan kerja terhadap narapidana. Petugas bimbingan kerja sebagai petugas pembina dan sekaligus sebagai tenaga kerja haruslah menguasai berbagai ilmu pengetahuan, termasuk didalamnya ilmu pengetahuan mengenai ketrampilan, dan ilmu-ilmu lainnya, karena sebagai petugas pembimbing yang mempunyai tugas membimbing narapidana untuk menguasai ketrampilan tertentu berdasarkan bakat dan potensi yang ada pada diri narapidana mempunyai seni tersendiri dalam pelaksanaannya. Petugas bimbingan kerja narapidana juga harus mengetahui sekelumit tentang ilmu-ilmu sosial terutama sosiologi, antropologi dan juga mengetahui psikologi, karena obyek pembimbingannya adalah narapidana (manusia) yang berasal dari berbagai daerah dengan tradisi dan latar belakang budaya yang berbeda, sehingga dalam memberikan bimbingan dapat berjalan dengan baik tanpa harus menimbulkan hal-hal negatif. Pendekatan-pendekatan yang baik dan benar dan penguasaan materi ketrampilan adalah merupakan satu persyaratan mutlak yang harus dimiliki oleh setiap petugas bimbingan kerja.

b. Sarana pra sarana peralatan kerja

Sarana pra sarana peralatan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi upaya peningkatan program bimbingan kerja narapidana.

Ketersediaan peralatan yang cukup maupun mesin-mesin yang sesuai dengan keadaan di masyarakat membuat minat maupun rasa ingin tahu dalam diri narapidana untuk mengikuti program bimbingan kerja yang dilakukan oleh pihak pengelola sub seksi kegiatan kerja. Bila sarana dan prasarana peralatan memadai dan sesuai dengan keadaan yang ada di masyarakat, sudah barang tentu semua itu adalah suatu fasilitas tersendiri bagi diri narapidana untuk belajar menguasai kegiatan tertentu, sehingga hal itu merupakan juga sebagai suatu bekal bagi dirinya untuk dapat menjalankan fungsi sosialnya kelak di masyarakat. Atas dasar hal itu pihak pengelola lembaga pemasyarakatan harus tanggap bahwa sarana pra sarana peralatan kerja mempunyai pengaruh bagi keberhasilan program bimbingan kerja yang diberikan .

c. Anggaran.

Dalam setiap kegiatan yang sifatnya terus menerus, faktor anggaran / dana merupakan penunjang utama dalam kegiatan tersebut. Stephen P.Robbins dan Mary Coulter dalam bukunya manajemen menyatakan bahwa anggaran adalah rencana numeric untuk mengalokasi sumber daya bagi kegiatan-kegiatan tertentu. (1999 : 259). Suatu kegiatan dapat berjalan dengan lancar apabila salah satu penyangga kegiatan tersebut yaitu anggarannya / dana tersedia dengan cukup. Pada program bimbingan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta justru faktor anggaran inilah yang merupakan salah satu kendala, karena tidak semua aktivitas atau kegiatannya yang mendapatkan

bantuan anggaran. Satu-satunya kegiatan yang mendapatkan anggaran adalah dalam hal pengadaan bahan baku pembuatan pot tanaman, selebihnya tidak tersedia bantuan anggaran baik dari dinas Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, maupun dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Pihak pengelola sub seksi kegiatan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta dalam menyikapi hal itu telah berupaya agar kegiatan bimbingan kerja narapidana tetap berjalan dengan cara antara lain :

- Mengupayakan secara terus menerus kepada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan untuk mendapatkan anggaran bagi pelaksanaan kegiatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta
- Mengupayakan kerja sama dengan pihak ketiga dalam bidang industri pembuatan *paving block*, maupun dalam bidang-bidang , dimana kegiatan tersebut menyerap penggunaan tenaga kerja narapidana dalam jumlah yang cukup besar;
- Mengupayakan agar kegiatan yang bersifat industri rumah tangga seperti pembuatan hiasan dari bubur kertas, dan penjahitan tetap dijalankan walaupun volumenya terbatas
- Lebih meningkatkan gairah kerja para petugas bimbingan kerja dengan memberikan insentif kerja bagi setiap petugasnya.
- Lebih mengoptimalkan tim kerja (*team work*) maupun jaringan kerja (*net work*) antar kegiatan, sebagaimana Wayne E. Baker, mengatakan bahwa Jaringan adalah proses aktif membangun dan mengelola

hubungan-hubungan yang produktif. sehingga antara kegiatan yang satu dengan kegiatan yang lain dapat saling menunjang, serta lebih menekankan kepada kerja sama dengan pihak ketiga

- Mengoptimalkan petugas yang bertugas dalam bidang pemasaran untuk memasarkan baik itu produksi industri rumah tangga lembaga pemasyarakatan maupun sarana pra sarana kegiatan yang dimiliki, baik berupa ruang kegiatan dan sarana peralatan yang dimiliki dalam bentuk kerja sama, yang hasilnya dapat dipergunakan oleh kegiatan lainnya

d. Peraturan.

Dalam upaya peningkatan program kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, pihak sub seksi kegiatan kerja juga mengupayakan atau mengusulkan kepada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tentang peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum yang sudah ada di intensifkan kembali, dan menambahnya dengan peraturan maupun ketentuan baru yang lebih luas cakupannya yang menegaskan akan sanksi bagi yang tidak melaksanakannya.

5.4. Kendala-kendala yang dihadapi

Dalam menjalankan misinya, sub seksi kegiatan kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta dalam upaya peningkatan program bimbingan kerja narapidana tidak terlepas dari kendala-kendala atau hambatan-hambatan yang dihadapi, antara lain adalah :

1). Sumber Daya Manusia.

a. Narapidana.

Narapidana sebagai subyek pembinaan merupakan unsur terpenting dalam keberhasilan program-program pembinaan yang dilakukan di lembaga pemasyarakatan, program bimbingan kerja yang ditujukan bagi narapidana tentunya tidak akan dapat berjalan bila narapidana dimaksud tidak menyadari maksud dan tujuan pemberian program bimbingan kerja bagi yang bersangkutan. Kendala lain dari pada pelaksanaan program bimbingan kerja ini adalah latar belakang pendidikan yang mayoritas berlatar belakang rendah (SD dan SLTP), sehingga dalam menerima bimbingan dan arahan dari petugas sangat lamban, terutama dalam menerima penjelasan dalam cara-cara penggunaan dan perawatan terhadap peralatan yang menggunakan mesin. Kendala lainnya yang dihadapi adalah kebiasaan-kebiasaan dari daerah asal yang tidak sama, sehingga semua itu dirasakan cukup menyulitkan bagi petugas bimbingan kerja dalam memberikan dan melaksanakan peningkatan terhadap program bimbingan kerja kepadanya.

b. Petugas

Petugas sub seksi kegiatan kerja lembaga pemasyarakatan adalah petugas pembina, oleh karenanya tuntutan akan disiplin dan dedikasinya dalam melakukan bimbingan begitu tinggi. Petugas bimbingan kerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta hanya berjumlah 3 (tiga) orang. ini dirisakan masih sangat kurang, karena begitu banyak jenis kegiatan yang dilaksanakan yang

memerlukan perhatian yang terus menerus karena menyangkut keamanan di lembaga pemasyarakatan, Selain itu penguasaan akan bidang tugas mempengaruhi sikap mental petugas dalam pemberian bimbingan kepada narapidana. Petugas yang betul-betul menguasai akan bidang tugasnya jauh lebih berhasil guna dalam pemberian bimbingan kerja bagi narapidana dibandingkan dengan petugas yang tidak.

2) Sarana pra sarana peralatan

Sarana pra sarana peralatan kerja yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta, termasuk dalam kategori tidak lengkap dan mesin-mesinnya sudah banyak yang tua dan rusak. Dengan kondisi yang sedemikian rupa, tentunya sulit bagi pihak pengelola untuk dapat meraih hasil kerja yang optimal. Bagi narapidana pun hal ini juga merupakan kendala tersendiri, karena dalam menerima bimbingan kerja, tidak seluruh mekanisme kerja yang dapat dipahaminya sebagai akibat rusaknya mesin yang ada, dan mereka tidak dapat mengembangkan pekerjaannya lebih jauh lagi, mereka juga tidak dapat membuat inovasi-inovasi baru dan mereka tidak dapat mengimprovisasi pekerjaan yang ditekuninya. Peralatan yang sudah tua dan tidak sesuai dengan peralatan yang ada di masyarakat juga mengurangi minat narapidana untuk berpartisipasi dalam bimbingan kerja yang dilakukan oleh petugas bimbingan kerja lembaga pemasyarakatan.

3). Anggaran.

Anggaran merupakan kendala utama dalam setiap kegiatan karena tanpa dukungan anggaran mustahil kegiatan yang pelaksanaannya berkesinambungan akan dapat dilaksanakan. Dalam bidang kegiatan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta hal itu juga terjadi. Dari semua kegiatan yang ada, hanya kegiatan pembuatan pot tanaman yang mendapatkan anggaran dari dinas, itupun hanya dalam pengadaan bahan bakunya saja, sedangkan untuk perawatan alat-alatnya tidak tersedia anggaran. Kegiatan-kegiatan lainpun tidak tersedia anggaran sehingga untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut, pihak pengelola bidang kegiatan kerja dan seksi bimbingan kerja harus menggunakan cara lain agar kegiatan-kegiatan bimbingan itu tetap bisa berjalan.

4). Peraturan Perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan mengenai pekerjaan narapidana memang sudah ada dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana pasal 14,19, 24, 25 dan pasal 29, disamping itu dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan dalam pasal 15 juga mengatur tentang kewajiban bagi narapidana untuk mengikuti setiap program pembinaan. Bahkan lebih jauh lagi juga telah dikeluarkan peraturan pemerintah nomor 31 tahun 1999 tentang pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan, dalam pasal 3 dikatakan bahwa pembinaan dan pembimbingan kepribadian dan kemandirian berkaitan dengan hal-hal antara lain :

- Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- Kesadaran berbangsa dan bernegara;
- Intelektual;
- Sikap dan perilaku;
- Kesehatan jasmani dan rohani;
- Kesadaran hukum;
- Reintegrasi sehat dengan masyarakat;
- Ketrampilan kerja, dan
- Latihan kerja dan produksi.

Peraturan lainnya adalah dalam *Standart Minimum Rules (SMR)* pada pasal 71 - 76. Peraturan-peraturan tersebut, semuanya mengatur bagaimana seorang narapidana harus bekerja di lembaga pemasyarakatan, sementara tidak dari satupun peraturan tersebut yang mengatur mengenai sanksi bila narapidana tidak melaksanakannya, sehingga praktis peraturan-peraturan tersebut tidak dapat berbuat banyak mana kala ada narapidana yang tidak bekerja.

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

- Pelaksanaan kegiatan bimbingan kerja narapidana :
 - Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta telah memberikan bimbingan keterampilan kerja kepada narapidana berupa keterampilan pembuatan pot tanaman, pertukangan kayu, pertukangan besi, pertukangan batu, kegiatan pertanian, kerajinan hiasan dari bubuk koran, penjahitan, perbengkelan/otomotif dan pengelasan. Kegiatan pembinaan ini dilakukan dari mulai tahap perekrutan tenaga kerja sampai ke penempatan kerja berdasarkan minat dan bakat narapidana. Kegiatan kegiatan ini masih memerlukan perhatian yang lebih besar lagi, untuk mendapatkan hasil yang maksimal agar narapidana mendapatkan keterampilan kerja yang dapat bermanfaat ketika mereka selesai menjalani masa pidananya nanti (bebas).
- Hambatan- hambatan yang dihadapi :
 - a. Biaya (anggaran) yang tidak tersedia bagi kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan rencana kerja dan program kerja bidang kegiatan kerja dalam memberikan bimbingan kerja terhadap narapidana ;
 - b. Berkurangnya tenaga kerja terampil (sebagai akibat telah selesai menjalani hukuman) yang diharapkan dapat membantu petugas Lembaga Pemasyarakatan dalam upaya pemberian bimbingan kerja. Selain dari pada

itu juga sulitnya mendapat tenaga kerja narapidana yang sudah termasuk terampil (sudah pernah mengikuti pendidikan dan latihan), sebagai akibat kurangnya minat untuk bekerja ;

- c. Pengangkatan pegawai / petugas yang tidak didasarkan atas kepentingan program bimbingan kerja (memiliki *managerial* dan *technical skill* yang rendah), serta tidak adanya penambahan baru petugas pada jajaran bidang kegiatan kerja;
- d. Upah / premi yang minim dan sangat tidak mencukupi kebutuhan hidup bagi narapidana yang bekerja di bidang kegiatan kerja ;
- e. Peralatan atau mesin-mesin yang sudah tua dan banyak yang sudah rusak juga tidak lengkap serta tidak sesuai dengan mesin-mesin yang ada di perusahaan yang ada di masyarakat
- f. Peraturan yang tidak mengatur dan memberikan sanksi kepada narapidana yang tidak mengikuti / melakukan bimbingan kerja.

Jika keadaan tersebut dibiarkan terus berlangsung, maka potensi sub seksi kegiatan kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta akan habis, sehingga fungsi dan tujuannya sebagai bidang yang memberikan bimbingan kerja terhadap narapidana tidak akan berjalan lagi seperti yang digariskan.

6.2 Saran

Dalam mewujudkan pelaksanaan kegiatan bimbingan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwakarta, maka diperlukan hal-hal yang mencakup :

- a. Mengusulkan kepada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan melalui Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Jawa Barat mengenai adanya anggaran khusus bagi pelaksanaan program bimbingan kerja bagi narapidana yang menjadi tanggung jawabnya
- b. Melakukan / melaksanakan program bimbingan dengan cara-cara yang benar terutama dalam hal pencarian dan penerimaan tenaga kerja yang akan di bimbing oleh sub seksi kegiatan kerja ;
- d. Mengikut sertakan petugas dalam pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di Lembaga Pemasyarakatan, dan mengusulkan penambahan petugas yang mempunyai latar belakang yang sesuai;
- e. Melakukan peningkatan pemberian upah kerja / premi bagi para narapidana yang telah berhasil mengikuti program bimbingan kerja dan telah berhasil memproduksi atau telah bekerja dilingkungan kegiatan kerja, minimal sesuai dengan standar yang berlaku di masyarakat ;
- f. Mengusulkan penggantian maupun penambahan sarana prasarana peralatan kerja sesuai dengan perusahaan yang ada di tengah-tengah masyarakat.
- g. Melakukan penataan kembali pola kemitraan melalui :

- a. Pembentukan dewan (*board*) yang melibatkan unsur-unsur inter departemental seperti Departemen Tenaga Kerja dengan balai latihan kerjanya, Departemen Sosial, dan Pemerintahan Daerah ;
- b. Mendorong kemitraan antara pihak Lembaga Pemasyarakan Klas IIB Purwakarta dengan pihak swasta melalui :
 - Pengembangan dan pemantapan pola kerja sama melalui pengaturan yang jelas dan menyeluruh yang bertujuan kepada dapat tercapainya peningkatan mutu.
 - Mengembangkan informasi kemitraan
 - Promosi temu usaha kemitraan

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku.

- Adji, Oemar, (1984) " *Hukum (Acara) Pidana dalam Prospekti* " Jakarta, Erlangga.
- Buku VI Bidang Pembinaan Departemen Kehakiman dan HAM RI, Pola Pembinaan Narapidana dan Tahanan, 2000 : 47 – 118
- Burns, Dany et. Al (1994), " *The Politics of Desentralization, Revitalising Local Democracy*," The Mc Millan Press Ltd.
- Cook, A Janice Stamford, Derek and Stewart, Jack (1997), *The learning Organization in The Public Services*," Gower Publishing Limited.
- Cheema G Shabbir and Rondnelli (1983), *Decentralization and Development Policy Implementation in Developing Countries*," Beverly Hills, Sape Publication.
- Cortez, Juan B and Flarence, M Gatti, (1972) " *Deliquency and Crime*," New York Seminar Press.
- Cushway, Barry Don Lodge, Derek, (1995) " *Organization Behaviour and Design*," Perilaku dan Desain Organisasi, Elex Media Komputerindo, Jakarta.
- Clarke, Liz, (1999) *The Esserce of Change; Memanajemen Perubahan*, diterjemahkan oleh Martin Muslie dan Magdalena S, Yogyakarta, ANDI.
- Deessler, Gary, (2000) " *Human Resources Manajement Eight Editlon*," Florida Internasional University, Prentice Hall, Inc. David Osborne dan Peter Plastrik, " *Memangkas Birokrasi*," Jakarta, PPM 2000.
- _____, (2004) " *Manajemen Sumber Daya Manusia* " Jakarta, PT. Gramedia.
- Gomes Fc, (1997) " *Manajemen Sumber Daya Manusia*," Yogyakarta Penerbit Andi Offset Yogyakarta
- Hadiman, Manajemen Sekuriti Fisik, Bahan Kuliah Program Pascasarjana KIK UI, Jakarta, 2008
- Has, Sanusi, (1994) *Dasar-Dasar Penologi*, Jakarta, CV Rasanta.
- Hamzah, Andi, (1985) " *Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia dari Retribusi ke Reformasi*," PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Houston G. James,(1999), *Correctional Management*, Nelson Hall Inc

- Irawan, Prasetya, (1994), *Analisis Kinerja Panduan Praktis Untuk Menganalisa Kinerja Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai*, Jakarta, 1994.
- Jackson, David (1997), *"Dynamic Organizations, The Challenge of Change,"* Mac Millan Bussiness.
- Kazim, Azhar, (1993) *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kotter, John P dan Meskett, James L, (1992) *"Corporate Culture and Performances"* The Free Press, New York.
- Kosnoen, R.A, (1961) *"Politik Penjara Nasional,"* Penerbit Sumur Bandung.
- _____ (1966) *"Susunan Pidana dalam Negara Sosialis Indonesia,"* Penerbit Sumur Bandung.
- Karyadi, M, (1981)" *Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana,"* Politera, Bogor.
- Kelana, Momo, *Hukum Kepolisian*, Grassindo, Jakarta, 1994 : 29
- Maslow, A.H (1943), *"A Theory of Human Motivation, Psychological Review."*
- Mintzberg, Henry, (1983) *"Structure in Five Designing Effective Organization,"* Prentice Hall International, Inc, New Jersey.
- Muladi, (1997) *" Hak Asasi Manusia, Politik dan Sistem Peradilan Pidana."* BP Indip, Semarang. Mangunhardjana, *"Pembinaan, Arti dan Metodenya,"* 1986
- Nitibaskara, Tb, Ronny, (1998) *"Memahami Latar Belakang Sosial Budaya Para Terpidana dan Narapidana,"* Jakarta.
- Reksodiputro, Marjono, (1995) *"Strategi Pembinaan Narapidana dalam Konteks Tujuan Pemidanaan,"* Seminar Nasional Pemasarakatan, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta.
- Robert D Mc. Crie, *Security Operations Management*, USA:Butterworth Heinemann, 2001 : 5.
- Robbins.P.Stephen, Mary Coulter, (1999), *" Manajemen "*, Jakarta, PT.Prenhallindo
- Snarr W Ricard (1996) *" Introduction To Corrections "* third edition, Brown & Benchmark Publishers, Chicago
- Sujatno, Adi, (2001) *"Negara Tanpa Penjara (sebuah Renungan)* Montas Ad, Jakarta.
- Soemadipradja dan Atmasasmita, Romli, (1979). *"Sistem Pemasarakatan di Indonesia"* Bandung : Bina Cipta.

- Soerjobroto, Baharudin, (1972) *"Pelaksanaan Sistem Pemasyarakatan"*, Jakarta; Majalah Pembinaan Hukum.
- _____, (1982) *"Pemasyarakatan Masalah dan Analisa"*, Majalah Prisma X, Jakarta.
- Supranto, J, (1997) *"Metode Riset, Aplikasinya dalam Pemasaran"*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (1998) *"Manajemen Abad 21"* Jakarta, Bumi Aksara.
- Sahardjo, (1964) *"Pohon Beringin Pengayoman"* Bandung : Lembaga Pemasyarakatan Klas I Sukamiskin.
- Senge, Peter M (1990), *"The Fifth Discipline: The Art of Practice and Learning Organization"*, Doubleday, New York.
- Soekanto, Soerjono, (1986) *"Persepsi Masyarakat Sistem Pemasyarakatan dan Lembaga Pemasyarakatan sebagai Sarana Pembinaan Terpidana,"* Makalah disampaikan pada Seminar AKIP, Jakarta.
- Sadli, Saparinah, (1976) *"Persepsi Sosial Mengenai Perilaku Menyimpang"* Jakarta, Bulan Bintang.
- Sheryl Staurss, *Security Problems In A Modern Society*, Boterworth Publisher, Woburn USA 1980 : 57
- Soeryobroto, Baharudin, (1982) *"Pemasyarakatan Masalah dan Analisa,"* Majalah Prisma X No. Mei
- Sugiyono, (2001) *"Metode Penelitian Administrasi,"* Alfabeta Bandung.
- Thoha, Miftah, (2001) *"Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya,"* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tappan, Paul W (1951) *"Contemporary Correction,"* Mc. Graw Hill Book Company Inc, New York, Toronto-London.
- Tondokoesomo, (1952) *"Reklasering Kopenjaraan,"* Jakarta.
- Triguno, (1999) *"Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja,"* PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Umar, Husein, (1999) *"Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi,"* PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Umar, Husein, (2003) *"Evaluasi Kinerja Perusahaan, Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif dan Modern*, Gramedia Jakarta.

Wuisman, J.J.J.M, (1996) *"Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial,"* Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Wemberg, S. Kirson , *"The Optimum Prison As a Corroctional And Rehabilitative Center"*, *KEY ISSUES a Journal of controversial issues in Criminology*, Volume 2/1965, Chicago : ST. Leonard House, p.81-86

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 *tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.*

_____, "Undang-Undang RI No. 39 *tentang Hak Asasi Manusia*," Jakarta Tahun 1999

_____, "Undang-Undang RI No. 12 *tentang Pemasarakatan*," Jakarta Tahun 1995

C. Dokumen

Direktorat Jenderal Pemasarakatan Departemen Kehakiman RI (*Dari Kepenjaruan Ke Pemasarakatan*), (Jakarta : Ditjenpas, 1983)

Departemen Kehakiman RI, *"Pola Pembinaan Narapidana*," Jakarta, 1990

Direktorat Jenderal Pemasarakatan Departemen Kehakiman RI, *"Dari Penjara ke Pemasarakatan*," Ditjen Pas, Jakarta, 1983.

Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M. 02-PK.04.10 tahun 1990 tanggal 10 April 1990, *"tentang Pola Pembinaan Narapidana/Tahanan."*

Peraturan Pemerintah RI No. 31, *"Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasarakatan*," Jakarta, 1999.

Peraturan Pemerintah RI No.32, *" Tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasarakatan "* Jakarta, 1999

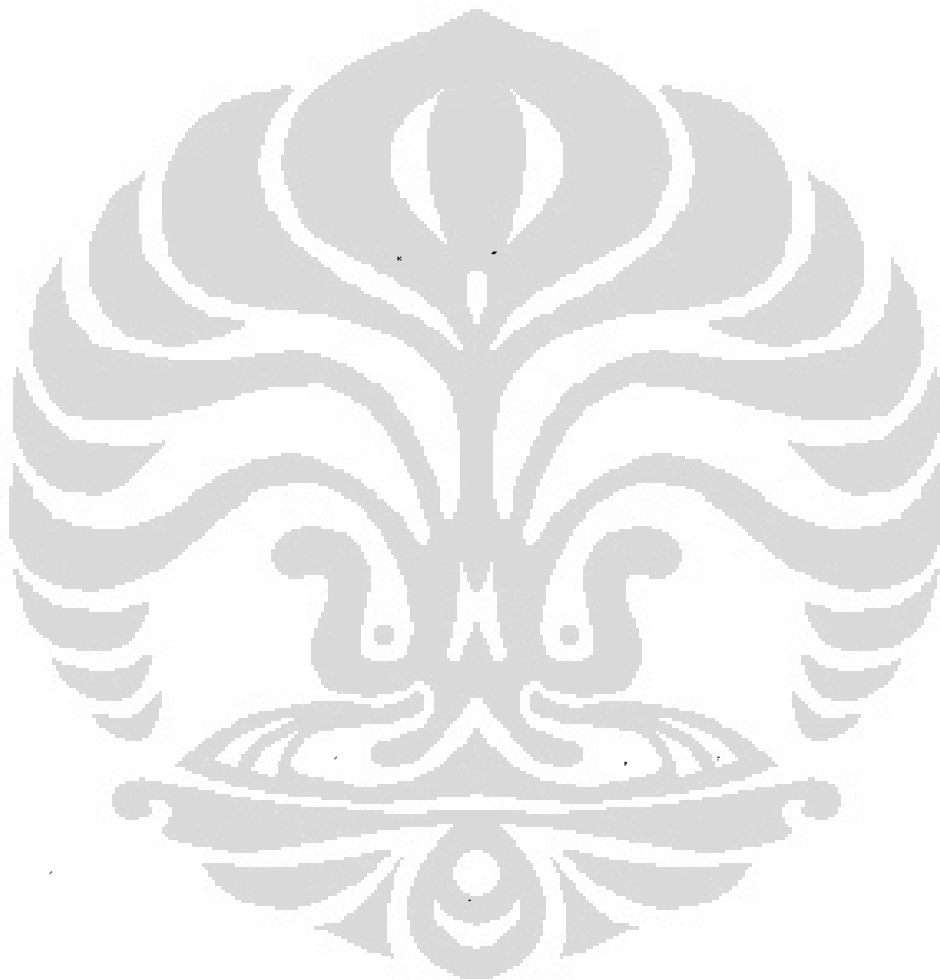
Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : M.01.PR.07.03 Tahun 1985 *tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasarakatan.*

D. Majalah

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, (2001) "*Warta Pemasyarakatan*," No. 6 Th. II April.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, (1997) "*Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Budaya Indonesia*," Cet.I Jakarta Gramedia Pustaka Utama.

Majalah Usahawan, No. 06 Th.XXVI Juni 1997. Hal 19.



**PERTANYAAN BAGI
NARAPIDANA**

DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI
KANTOR WILAYAH JAWA BARAT
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB PURWAKARTA

DAFTAR PERTANYAAN

1. Sebutkan identitas saudara ?
2. Sudah berapa lamakah sdr menjalani pidana di Lapas ini ?
3. Apakah kegiatan sdr selama di dalam Lapas ini ?
4. Apakah sdr bekerja ?
5. Dimanakah sdr bekerja?
6. Bagaimana proses sdr dapat bekerja di Kegiatan kerja? jelaskan
7. Apakah sdr sebelumnya pernah dipanggil TPP untuk sidang tempat sdr bekerja di Lapas?
8. Apakah sdr pernah dipanggil petugas psikolog untuk ditanya masalah minat dan bakat sdr dalam bekerja di Lapas ini?
9. Senangkah sdr dengan pekerjaan sdr saat ini?
10. Sudah sesuatkah bidang pekerjaan sdr dengan kemampuan sdr?
11. Apakah selama sdr bekerja selalu dibimbing oleh petugas bimbingan kerja?
12. Apakah petugas pembimbing tersebut betul-betul membimbing sdr?
13. Apakah petugas pembimbing tsb menguasai bidang pekerjaannya?
14. Bagaimana peran petugas Bimbingan kerja dalam membimbing sdr bekerja?
15. Bagaimanakah sikap petugas bimbingan kerja terhadap sdr?
16. Apakah sdr sebelum bekerja mendapat pendidikan atau latihan terlebih dahulu?
17. Apakah peralatan yang ada sudah memadai?
18. Apakah ada upaya petugas bimbingan kerja dalam mengatasinya?
19. Apakah selama sdr bertugas menerima upah/premi?
20. Cukupkah upah/premi yang sdr terima untuk memenuhi kebutuhan sdr selama berada di dalam Lapas?
21. Adakah sdr diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dalam pekerjaan sdr?

**PERTANYAAN BAGI
KASUBSI
KEGIATAN KERJA**

DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI
KANTOR WILAYAH JAWA BARAT
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB PURWAKARTA

DAFTAR PERTANYAAN

1. Sebutkan nama dan jabatan bapak ?
2. Apakah tugas pokok Bapak?
3. Sudah berapa lamakah Bapak bertugas pada jabatan sekarang?
4. Sesuai tugas pokok, apa yang telah dilakukan?
5. Dalam pelaksanaan Bimbingan Kerja, apa yang dapat bapak kemukakan ?
6. Dalam hal penerimaan tenaga kerja, dapatkah bapak mengemukakan mekanismenya?
7. Bagaimanakah implementasi di lapangan?
8. Apakah tenaga kerja narapidana yang baru diberikan pendidikan dan latihan terlebih dahulu?
9. Apa kegiatan unggulan di lembaga pemasyarakatan ini?
10. Adakah kegiatan lainnya ?
11. Apakah dilakukan kerja sama dengan pihak lain?
12. Bagaimanakah pelaksanaannya?
13. Dalam hal pemeliharaan mesin-mesin, dan peralatan kerja bagaimana bapak melakukannya?
14. Apakah kepada narapidana yang bekerja diberikan premi ?
15. Cukupkah premi yang diberikan menutupi biaya kebutuhan sehari-hari narapidana tersebut?
16. Dalam memberikan bimbingan kerja, apakah petugas melaksanakannya dengan sungguh-sungguh?
17. Adakah kendala dalam pelaksanaannya?
18. Bagaimanakah upaya Bapak dalam mengatasi masalah tersebut?

**DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI.
KANTOR WILAYAH JAWA BARAT
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB PURWAKARTA**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa program pasca sarjana :

**N a m a : Erfin Kurniawan
NPM : 0706192041
Kekhususan : Manajemen Sekuriti Lapas pada Universitas Indonesia**

Telah melakukan penelitian untuk keperluan pembuatan tesis di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwakarta dari tanggal 1 Juli 2009 – 31 Agustus 2009

Demikian Surat Keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.



**GENELAR.Bc.IP.,S.H
NIP. 040046577**