

Sof2009
+CD



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA**

TESIS

**PERSEPSI MENGENAI KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMBINAAN
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA RANTAU PRAPAT**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

Oleh :

T

24579

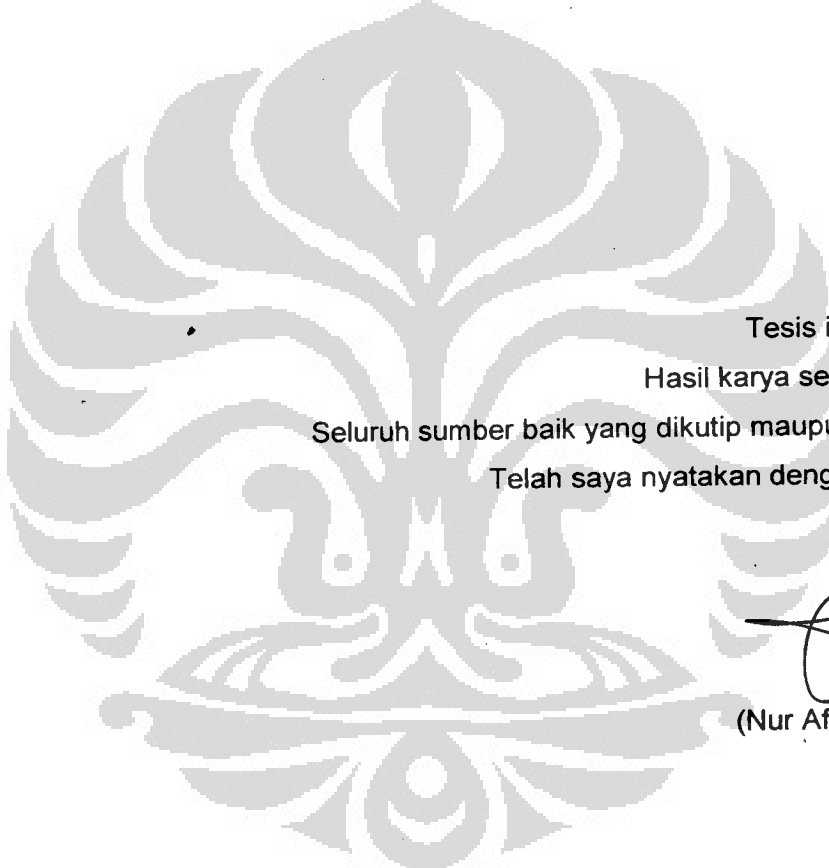
Nama : Nur Afiril Utami
NPM : 0606017694

Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Publik

JAKARTA
2008



PERNYATAAN ORISINALITAS



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



(Nur Afiril Utami)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : NUR AFIRIL UTAMI
NPM : 0606017694
Judul : PERSEPSI MENGENAI KINERJA PEGAWAI BIDANG
PEMBINAAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA
RANTAU PRAPAT

Pembimbing Tesis :



Drs. Moh. Riduansyah, M.Si.
NIP. 131679320

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Nur Afiril Utami
NPM : 0606017694
Judul : PERSEPSI MENGENAI KINERJA PEGAWAI BIDANG
PEMBINAAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA
RANTAU PRAPAT

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan sidang Penguji Tesis Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal 2 Juli Tahun 2008 dan telah dinyatakan : LULUS

Tim Penguji :

Ketua Sidang : (.....)
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein, SH.

Pembimbing : (.....)
Drs. Moh. Riduansyah, M.Si.

Pembaca Ahli : (.....)
Drs. Pantius D. Soeling, M.Si.

Sekretaris Sidang : (.....)
Achmad Lutfi, S.Sos., M.Si.

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION SCIENCE
POST GRADUATE PROGRAMME
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAMME
MAJOR IN ADMINISTRATIVE AND PUBLIC POLICY

Nur Afiril Utami
0606017694

THE PERSPECTIVE ABOUT EMPLOYEES PERFORMANCE ON THE
TREATMENT FIELDS AT THE CORRECTION FACILITY OF CLASS IIA
RANTAU PRAPAT

xx, , 102 pages, 3 figures, 15 tables, attachment,
Bibliography : 44 books, 4 articles, 3 thesis (2005-2007)

ABSTRACT

The achievement of organization will be well performed if the human resources present the great work performance. Employee performance can be influenced by some sort of factors like motivation and ability. The underlying problems to be answered in this research is how is the perspective about employee performance on the treatment fields at the Correction Facility of Class IIA Rantau Prapat. The research has an objective to present the situation about the ability and motivation perspectives about employee performance specially at the Correction Facility of Class IIA Rantau Prapat according to empiric dates.

The theoretical perspective show that factors influencing employee performance are coming from internal and external (Gibson). Ability is going to the individual capacity to do any duties in a task (Gibson). If ability and motivation are perceived as major indicators in doing a job, so it will increase the employee performance. There are 8 (eight) dimension of job characteristics such as knowledge, corporation, skills, disciplined, responsibility, work condition, salary, and also the policy administration. The presence of major indicators in job characteristic can affect internal motivation which can be perceived to employee performance.

Motivation is need which be stimulated thata oriented to the goal individu in order to reach the great expecatation (William J. Stanton). The safe and quite work condition will make employee feel glad and enjoy their job, so it can be influenced to their performance.

This research method using the quantitative method, the number of respondents in this research are 50 employees at the Correction Facility of Class IIA Rantau Prapat. The data was taken by population sensus. The primary dates were taken by providing questionnaire that using Likert Ordinal Scale. The all data gathered were analyzed using by using frequeptive distributive. Test formula by calculating manually.

The conclusion of the statistical analysis conclude that most of the employees at the Correction Facility of Class IIA Rantau Prapat, according to the employees ability are more using corporation indicator, because most of them always using corporation ways in doing every job their do, specially in prisoners treatment fields.

According to the conclusion and for increasing the employee performance at the Correction Facility of Class IIA Rantau Prapat, the leader of the Correction Facility of Class IIA Rantau Prapat is suggested to give instruction and birieffing periodically to his employees in order to get more disciplined and get higher responsibility, so the duties on the treatment field will be held maximally.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN PUBLIK

Nur Afiril Utami
0606017694

PERSEPSI MENGENAI KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMBINAAN PADA
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA RANTAU PRAPAT

xx, 102 halaman, 3 bagan, 15 tabel, lampiran,
Daftar Pustaka : 44 buku, 4 jurnal/artikel, 3 tesis (2005-2007)

ABSTRAK

Pencapaian tujuan suatu organisasi akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : kemampuan dan motivasi. Masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi mengenai kinerja pegawai bidang pembinaan pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang persepsi kemampuan dan motivasi mengenai kinerja pegawai khususnya di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat berdasarkan data empiris.

Kerangka teori dari penelitian ini adalah model kerangka perilaku dan kinerja individu dalam organisasi yang dibuat Gibson. Kemampuan adalah yang merujuk kepada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, salah satu teori kemampuan menurut Robbin. Jika kemampuan dan motivasi dipersepsikan sebagai indikator utama dalam melaksanakan pekerjaan, maka hal itu akan memacu kinerja pegawai. Ada delapan dimensi karakteristik pekerjaan yaitu pengetahuan, kerjasama, ketrampilan, kedisiplinan, tanggung jawab, kondisi kerja, gaji dan kebijakan dan administrasi. Kehadiran dimensi utama pekerjaan tersebut dapat menimbulkan motivasi internal yang

selanjutnya akan dipersepsikan pada kinerja pegawai. Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (William J. Stanton). Kondisi kerja yang aman dan tenang, akan membuat pegawai merasa senang dan menikmati pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, responden yang dilibatkan dalam penelitian berjumlah 50 orang pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat. Pengambilan data dilakukan melalui sensus populasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Skoring kuesioner menggunakan skala ordinal Likert. Tahap selanjutnya adalah analisis data dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi. Pengolahan dan analisis data dihitung secara manual.

Hasil analisis statistik menghasilkan kesimpulan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat sebagian besar dalam melaksanakan pekerjaan, dilihat dari kemampuan pegawainya lebih mengutamakan indikator kerjasama dikarenakan sebagian besar pegawai bekerja sama dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan pada bidang pembinaan narapidana.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dan untuk peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat, maka Kepala Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat disarankan untuk memberikan instruksi dan pengarahan secara berkala kepada para pegawai agar dapat lebih disiplin kerja dan dapat menanamkan tanggung jawab yang tinggi dari diri pegawai agar pekerjaan di bidang pembinaan dapat terlaksana secara maksimal.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Kendatipun seluruh materi dan kebenaran dari hasil penelitian ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis, akan tetapi dalam proses penelitian hingga selesainya penulisan tesis ini, tidak terlepas dari dukungan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak berlebihan kiranya jika penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang turut membantu kelancaran penelitian dan penulisan tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein, Ketua Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Bapak Drs Moh. Ridwansyah, M.Si., sebagai pembimbing yang penuh dengan keramahan dan kesabaran membimbing penulis sekaligus memberikan sumbangan pemikiran yang sangat penting dalam penyempurnaan tesis ini.
3. Alm. Bapak Drs. Prasetya Irawan, M.Sc. sebagai mantan pembimbing yang dengan segenap kesungguhan hati memberikan arahan dan bimbingan, walau dalam keadaan sakit parah masih menyempatkan waktu untuk memberikan ilmu dalam awal penyusunan tesis ini.
4. Sekretaris Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Bapak Zuliansyah P. Zulkarnain, S.Sos., M.Si., yang telah memberi masukan yang sangat berharga demi perbaikan penulisan tesis ini.

5. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu pengajar di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga.
6. Para pegawai di Sekretariat yang telah memberikan pelayanan yang baik.
7. Ayahanda Alm. Bapak. Ridwan Noerhadi yang telah memberi amanah tuntutlah ilmu sampai akhir hayat selagi mampu dan Ibu tercinta Sri Suwarti, serta kakak dan adikku tercinta yang selalu memanjatkan doa dan memberikan semangat dan dorongan yang tiada henti.
8. Suami tercinta Era Wiharto, Bc.IP., SH. dan anak-anakku tercinta (SD. Ridwantono, Rara, Shabil dan Ragil) dengan tulus ikhlas telah memberikan izin serta dorongan semangat yang besar sebagai motivator yang luar bias dan tiada henti selalu berdoa walau sering terabaikan selama penulis menuntut ilmu. Semoga apa yang penulis lakukan dapat menjadi pendorong anak-anakku kelak di kemudian hari.
9. Bapak Drs. Untung Sugiyono, Bc.IP., MM., Dirjen Pemasyarakatan yang telah memberikan izin, restu dan nasehat kepada penulis sejak melangkah untuk menuntut ilmu.
10. Bapak Sihabudin, Bc.IP., SH., MH., Kakanwil Dep. Hukum dan HAM RI Sumatera Utara telah memberikan izin, motivasi dan arah kepada penulis dalam melakukan penelitian.
11. Bapak Kuntoro, Bc.IP., SH., Direktur Bina Perawatan telah memberikan izin, untuk melaksanakan penelitian
12. Bapak Malila Sukanta, Bc.IP., SH., Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat telah memberikan izin dan arahan. Dan rekan-rekan pegawai yang telah bersedia mengisi kuesioner terkhusus Ibu Martalena, Ibu Yusni Hardani dan Ibu Rosptariani yang membantu kelancaran penelitian dan pengumpulan data yang diperlukan dalam tesis ini.
13. Sahabat sekaligus adikku Ania, S.Kom., yang tidak kenal lelah dan waktu dengan sepenuh hati telah membantu dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

14. Rekan-rekan mahasiswa terkhusus Detje Rossa yang ikut mendukung dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna mengandung banyak kekurangan serta kelemahan yang tentunya masih perlu penyempurnaan dalam banyak hal. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak guna penyempurnaan lebih lanjut atas hasil penelitian ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya, dan berguna sebagai bahan masukan bagi pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat dalam mengoptimalkan kinerjanya.

Jakarta, Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii	
LEMBAR TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii	
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iv	
ABSTRAK	v	
KATA PENGANTAR	ix	
DAFTAR ISI	xii	
DAFTAR BAGAN	xvi	
DAFTAR TABEL	xvii	
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar belakang masalah	1
	B. Perumusan Masalah	8
	C. Tujuan Penelitian	8
	D. Signifikansi Penelitian	9
	E. Sistematika Penulisan	10
BAB II	TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN	
	A. Tinjauan Literatur	10
	1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
	2. Pengertian Kinerja	12
	3. Pengertian Kemampuan	18
	3.1 Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kemampuan	20
	3.2 Indikator Kemampuan	22
	4. Pengertian Motivasi	23
	4.1 Teori Motivasi	24
	4.2 Teori Evaluasi Kognitif	28
	4.3 Indikator Motivasi	28
	4.4 Pendidikan dan Latihan	30

	4.5 Pengalaman Kerja	35
	4.6 Sikap Loyal	36
	4.7 Budaya Kerja	38
	B. Model Analisis	41
	C. Operasionalisasi Konsep	41
	D. Metode Penelitian	49
	1. Pendekatan Penelitian	49
	2. Populasi dan Sampel Penelitian	50
	3. Teknik Pengumpulan Data	50
	4. Skala Pengukuran	55
	5. Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian	56
	6. Analisis Data	56
	6.1 Distribusi Frekuensi	61
BAB III	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	48
	A. Visi, Misi dan Tujuan Lembaga Pemasarakatan	49
	1. Visi Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	49
	2. Misi Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	49
	3. Tujuan Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	49
	B. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	51
	1. Kedudukan Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	51
	2. Tugas Pokok Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	52
	3. Fungsi Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat	52

	C. Susunan, Struktur Organisasi dan Deskripsi	
	Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat	52
	1. Susunan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat	52
	2. Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat	53
	3. Deskripsi Pekerjaan	53
	D. Implementasi Sistem Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat	57
	1. Sepuluh Prinsip Pokok Pemasyarakatan	57
	2. Proses Pemasyarakatan	58
	3. Pelaksanaan Sistem Pemasyarakatan	60
	3.1 Pembinaan Kepribadian	60
	3.2 Pembinaan Kemandirian	61
	E. Operasionalisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat	
	1. Pembinaan	63
BAB IV	ANALISIS HASIL PENELITIAN	78
	A. Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat Ditinjau Dari Jenis Kelamin	78
	B. Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat Ditinjau Dari Usia Responden	79
	C. Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan	82
	D. Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat Ditinjau Dari Golongan Kepangkatan	84

E.	Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat Ditinjau Dari Jabatan Responden	85
F.	Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat Ditinjau Dari Masa Kerja Responden	87
G.	Karakteristik Responden Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat Ditinjau Dari Status Perkawinan Responden	88
H.	Gambaran Persepsi Pegawai Lembaga Pemasarakatan Pada Lembaga Pemasarakatan Mengenai Kinerja Pegawai Pada Bidang Pembinaan	89
I.	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	89
	1. Deskripsi Variabel Kemampuan	90
	2. Deskripsi Variabel Motivasi	102
	3. Deskripsi Variabel Kinerja	114
BAB V	PENUTUP	129
	A. SIMPULAN	129
	B. SARAN	130
	DAFTAR PUSTAKA	131
	LAMPIRAN	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR BAGAN

- Bagan 2.1 Hubungan Pendidikan dan Latihan Dengan Efektifitas Organisasi
- Bagan 2.2 Dasar Pemberian Pelatihan
- Bagan 3.1 Membangun Manusia Mandiri



DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Penyebab Rendahnya Kinerja Dan Upaya Peningkatan Kinerja
- Tabel 2.2. Herzberg's Two Factor Theory
- Tabel 2.3 Perbedaan Istilah Pendidikan dengan Pelatihan
- Tabel 2.4 Dimensi-dimensi Operasionalisasi Konsep
- Tabel 2.5 Kategori Skala Likert
- Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden
- Tabel 4.2 Usia Responden
- Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden
- Tabel 4.4 Golongan Kepangkatan
- Tabel 4.5 Jabatan
- Tabel 4.6 Masa Kerja Responden
- Tabel 4.7 Status Perkawinan Responden
- Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban responden Variabel Kemampuan
- Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban responden Variabel Motivasi
- Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban responden Variabel Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Di era Globalisasi dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah maju, hal ini terlihat dari kemajuan transportasi dan alat teknologi di beberapa negara di dunia ini. Perkembangan tersebut akan membuat persaingan di segala bidang, kecanggihan alat-alat teknologi yang diimbangi dengan mutu dan kualitas sumber daya manusia (SDM), maka produktivitas kerja akan semakin meningkat pula. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting terlebih bagi negara Indonesia yang merupakan negara sedang berkembang, apalagi pada kondisi sekarang ini di mana Indonesia sedang mengalami krisis ekonomi dan krisis moneter karena kompensasi dari demokrasi yang lebih diutamakan. Kondisi seperti ini dapat berakibat disintegrasi bangsa, apabila Pemerintah belum memberi perhatian yang serius ke arah pengembangan SDM tersebut.

Terjadinya transisi kepemimpinan Pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan Sistem dan Struktur Pemerintahan baik di Pusat maupun Daerah. Demikian juga yang dialami di Jajaran Pemasarakatan dalam sistem dan pelayanan Pemasarakatan. Untuk itu, Pemasarakatan berkewajiban meningkatkan kemampuan dalam kinerja Pelayanan Pembinaan, antara lain peningkatan kemampuan SDM seperti *Skills*, *Knowledge* dan *Ability* dengan melalui Pendidikan, Pelatihan, Kursus, Seminar atau Diskusi dan lain-lain. Hasilnya diharapkan menjadi sebagai salah satu solusi dalam peningkatan SDM sesuai bidang tugas masing-masing.

Sejarah Sistem Pemasarakatan sebagai sistem pemidanaan dipelopori oleh Dr. Sahardjo, SH dalam penganugerahan gelar Doctor Honoris Causa dari Universitas Indonesia pada tanggal 5 Juli 1963 di Istana Negara,

dalam pidatonya yang berjudul **“Pohon Beringin Pengayoman”** dinyatakan bahwa tujuan Pidana Penjara adalah Pemasyarakatan, menindak lanjuti pemikiran ini pada Konferensi Jawatan Kepenjaraan di Lembang Bandung pada tanggal 27 April 1964 secara resmi Sistem Pemasyarakatan diberlakukan, kemudian dituangkan dalam Undang-undang No.12 Tahun 1995 tentang Sistem Pemasyarakatan.

Pelaksanaan sistem pemasyarakatan sebagai bagian dari pembangunan di bidang hukum pada khususnya dan pembangunan nasional bangsa Indonesia pada umumnya tidak dapat di lepaskan dari pengaruh situasi lingkungan strategis dan perkembangannya dari waktu-waktu, baik dalam skala nasional, regional maupun internasional. Permasalahan dan perubahan yang muncul sebagai dampak dari transformasi global juga telah berpengaruh terhadap tingkat, bentuk, jenis dan perilaku kejahatan, baik yang bersifat *transnational crime, organized crime, white collar crime, economic crime* maupun berbagai tindak pidana yang bersifat konvensional dan tradisional merupakan fenomena-fenomena yang juga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan. Untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan dan perubahan tersebut kiranya perlu penataan baik di bidang administratif fasilitas maupun teknis *substantif*.

Dalam hubungan inilah pemasyarakatan memiliki peranan yang sangat strategis dalam rangka pembinaan sumber daya manusia (Narapidana). Pemasyarakatan sebagai suatu sistem pembinaan narapidana diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri sendiri dan tidak mengulangi tindak pidana. Dengan demikian para narapidana akan kembali kedalam lingkungan masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Pembinaan narapidana mempunyai arti memperlakukan seseorang yang berstatus narapidana untuk dibangun agar bangkit menjadi seseorang yang baik dan berguna. Atas dasar pengertian pembinaan yang demikian, maka sasaran yang perlu dibina adalah pribadi dan budi pekerti narapidana, dan didorong untuk membangkitkan rasa harga diri pada diri sendiri dan pada orang lain, serta mengembangkan rasa tanggung jawab untuk menyesuaikan diri dengan kehidupan yang tentram dan sejahtera dalam masyarakat dan memiliki potensi untuk menjadi manusia yang berkepribadian luhur dan bermoral tinggi.

Pemasyarakatan secara *institusional* juga menjalankan fungsi sebagai lembaga pendidikan dan pembangunan yang memiliki ciri terbuka dan produktif. Pegawai dan pejabat struktural di lingkungan pemasyarakatan merupakan aset yang paling besar dalam menjalankan visi dan misi Pemasyarakatan, yaitu memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan warga binaan Pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan Yang Maha Esa (Membangun Manusia Mandiri) serta melaksanakan pembinaan dan pembimbingan warga binaan Pemasyarakatan dalam kerangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.

Kemampuan dan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan konsep pemasyarakatan melalui kinerja pegawai dalam perlakuan narapidana memiliki metode reintegrasi sosial. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat penting dan *urgen* untuk dibenahi dan dikembangkan, agar sistem Pemasyarakatan sebagai suatu konsep perlakuan narapidana dapat diimplementasikan secara benar dan prosedural melalui proses dan tahap-tahap pembinaan yang telah ditentukan.

Petugas Pemasyarakatan juga merupakan Pegawai Negeri Sipil yang lingkup tugasnya di bidang Pemasyarakatan. Setiap pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menduduki suatu jabatan harus mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang mana pendidikan dan pelatihan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat

melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, agar dapat mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang *eselonioring*.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan untuk jabatan struktural tersebut di atas tidak secara spesifik memecahkan permasalahan kinerja yang ada di masing-masing bidang pekerjaan. Dalam diklat kepemimpinan hanya dibahas mengenai kepemimpinan (*leadership*) semata sedangkan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tolok ukur kompetensi seorang pejabat struktural tidak dibahas secara mendalam.

Penilaian dan pertimbangan kemampuan dan motivasi kerja pegawai yang akan menduduki jabatan struktural atau penjabat struktural yang akan menduduki jabatan struktural yang lebih tinggi, juga dimaksudkan sebagai perencanaan sumber daya manusia, proses ini diharapkan membentuk kompetensi dan karakter yang dapat memiliki motivasi, pengetahuan, konsep dan keahlian yang pada akhirnya akan membawa dampak pada kinerja dalam jabatannya (*Job Performance*).

Permasalahan yang menarik untuk dikaji adalah bagaimana menentukan orang yang tepat untuk mengisi suatu jabatan jika jabatan tersebut tidak dibuat dalam suatu batasan yang jelas yang menyangkut ruang lingkup jabatan dan spesifikasi pemegang jabatan. Langkah yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan promosi dan penempatan pegawai secara tepat adalah melalui analisis jabatan. Dengan analisis jabatan akan dihasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang tepat dan bermanfaat bagi proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Sebelum pegawai direkrut untuk mengisi suatu jabatan tertentu, urusan kepegawaian harus memiliki gambaran yang jelas tentang tugas-tugas dan kewajiban yang dipersyaratkan untuk mengisi jabatan yang ditawarkan. Oleh sebab itu, analisis jabatan merupakan langkah pertama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Jika uraian jabatan telah tersusun dengan baik, maka spesifikasi

jabatan atau disebut juga *hiring specification*, yaitu suatu uraian tertulis tentang pendidikan, pengalaman, dan ketrampilan yang diperlukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu sehingga dapat berfungsi secara efektif.

Analisis jabatan merupakan hal yang mendasar dalam pengembangan sumber daya manusia. Tanpa adanya data yang akurat tentang profil dari masing-masing jabatan, jenis-jenis kemampuan dan ketrampilan yang dibutuhkan, serta pengalaman dan pendidikan dipersyaratkan untuk mengisi jabatan yang tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia akan menjadi sulit. Rekrutmen, seleksi dan penempatan akan timpang karena tidak diimbangi informasi yang memadai dan akurat, pengembangan dan pelatihan mungkin tidak dapat mencapai tujuan, begitu juga halnya dengan manajemen penilaian kinerja.

Meskipun ada banyak faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kesuksesan seseorang dalam memegang jabatan. Namun, dengan adanya uraian jabatan dan spesifikasi jabatan diharapkan dapat menilai kemampuan dan motivasi kerja pegawai, tugas pokok dan fungsi organisasi dapat berjalan efektif sehingga dapat memudahkan proses manajemen sumber daya manusia. Menggunakan orang-orang ahli dan berpengalaman serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan proses perlakuan narapidana melalui konsep pemasyarakatan merupakan panduan dan tolok ukur tentang pembentukan persyaratan-persyaratan jabatan. Tolok ukur menjadikan panduan bagi pembina dan pembimbing pemasyarakatan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan program pengembangan sumber daya manusia yang telah ditentukan.

Keadaan Pegawai Negeri Sipil dimaksud akan tercipta apabila PNS sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Sehubungan dengan hal ini, maka diperlukan peningkatan kemampuan pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan sebagaimana telah digariskan dalam Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor :

M.04.PR.07.03 Tanggal 26 Pebruari 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan, Rumah Tahanan Negara, dan Cabang Rumah Tahanan Negara.

Judul tesis ini dipilih dari sasaran tugas pokok dan fungsi unit kerja (organisasi) Lembaga Pemasyarakatan, dimana terletak tanggung jawab pelaksanaannya dan yang dituangkan dalam suatu Rencana Kerja yang memuat sasaran-sasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya. Beberapa Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia mempunyai fungsi ganda yang sangat penting dalam pelaksanaan tugasnya, karena warga binaan pemasyarakatan yang berada di dalam Lembaga Pemasyarakatan bukan hanya terdiri dari narapidana melainkan juga ada tahanan (seseorang yang masih sedang menjalani proses penyidikan, penuntutan dan persidangan baik di tingkat banding maupun kasasi). Tugas yang dilaksanakan Lembaga Pemasyarakatan bukan hanya pembinaan terhadap para narapidana melainkan juga melakukan pelayanan dan perawatan tahanan.

Lembaga Pemasyarakatan merupakan suatu tempat pembinaan terhadap Narapidana, adapun perlakuannya dengan menggunakan Sistem Pemasyarakatan sesuai dengan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang *Sistem Pemasyarakatan* dan juga merupakan bagian dalam Tata Peradilan Pidana (*Criminal Justice System*). Di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat, dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia, telah aktif mengikutsertakan para petugasnya dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan baik bersifat formal maupun informal, seperti : Pendidikan Penjeangan, Pelatihan Ketrampilan dan Tehnis Pemasyarakatan serta Pendidikan formal jenjang Strata 1. harapan dari keikutsertaan para petugas dalam pendidikan dan pelatihan tersebut adalah agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan pembinaan dan tanggung jawabnya sebagai petugas Pemasyarakatan.

Prestasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat tidak hanya cukup dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, melainkan dapat juga dilakukan dengan memberikan motivasi kerja. Prestasi kerja (kinerja) Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat tentu dipengaruhi oleh kebutuhan primer dan sekunder, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Disamping faktor motivasi dan juga faktor kemampuan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja (kinerja) dalam hal tugas bidang pembinaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan banyak tempat penelitian (*locus*) yang memiliki karakter yang berbeda dengan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat, mulai perbedaan budaya, organisasi, budaya kerja, dan perbedaan perilaku pegawai dan penghuni, sehingga memungkinkan akan menghasilkan penelitian yang berbeda pula. Objek dalam penelitian ini adalah di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat Yang beralamat di Jl. Juang 45 No. 209, Rantau Prapat, Medan Sumatera Utara. Objek penelitian ini dipilih selain karena memudahkan peneliti dalam pengambilan data tetapi juga ada alasan lainnya yaitu adanya perbedaan dalam pola pembinaan. Pada dasarnya Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia mempunyai pola pembinaan yang sama yaitu berdasarkan Protap (Prosedur Tetap), Juklak (Petunjuk pelaksanaan) dan Juknis (Petunjuk Teknis) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM RI, namun pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat selain mengacu kepada Protap (Prosedur Tetap) dan Juklak (Petunjuk pelaksanaan) dan Juknis (Petunjuk Teknis) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM RI, tetapi juga mempunyai pola pembinaan dengan cara sistem kekeluargaan atau pendekatan pembinaan (*approach treatment*) dan dengan pola pembinaan penanaman akhlak dan budi pekerti pada diri Narapidana atau anak didik. Berdasarkan pengalaman Penulis selama 18 (delapan belas) tahun bekerja di di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat selalu mengalami peningkatan jumlah narapidana mulai dari Tahun 1992 berjumlah 100 (seratus) orang sampai dengan Mei 2008 jumlah narapidana menjadi 600

(enam ratus) orang. Dari 600 (enam ratus) orang narapidana yang mendapatkan proses pembinaan berupa Cuti Bersyarat dan Pembebasan Bersyarat hanya 240 orang (40 % dari jumlah narapidana), hal ini disebabkan kurangnya jumlah pegawai pada bidang pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat. Berdasarkan uraian diatas terlihat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pembinaan Narapidana masih kurang, hal inilah yang menarik penulis untuk mengangkat masalah ini kedalam tesis dengan judul : **“PERSEPSI MENGENAI KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMBINAAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS II A RANTAU PRAPAT”**.

B. Perumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi kemampuan mengenai kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat ?
2. Bagaimana persepsi motivasi mengenai kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum
 - a. Memberikan gambaran tentang persepsi kemampuan mengenai kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat;
 - b. Memberikan gambaran tentang persepsi motivasi mengenai kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat;

2. Tujuan Khusus

Memberikan sumbangan pemikiran dan bahan kajian ilmiah bagi Manajemen Direktorat Jenderal Lembaga Pemasarakatan dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan masalah kualitas pelayanan

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi dari penelitian ini adalah untuk memberikan kajian *evaluatif* dari segi pengembangan sumber daya manusia petugas Lembaga Pemasarakatan, sehingga menghasilkan suatu model atau kriteria kemampuan dan kebijakan untuk memotivasi pegawai dengan metode dan instrumen yang mampu meningkatkan kinerja bagi petugas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan khasanah akademik dan mendorong pemerhati dan peneliti di bidang administarsi pengembangan sumber daya manusia untuk menggali lebih jauh terhadap esensi dampak atau pengaruh kemampuan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan secara komperhensif sehingga menghasilkan kajian yang lebih luas sebagai bahan masukan pada satuan organisasi yang berdiri sendiri. Secara individual kajian ini akan memperdalam wawasan akademis, sehingga mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kompetensi petugas pemasarakatan dan memberikan pengembangan karier sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat petugas itu sendiri.

Signifikansi Akademis

Sebagai uji empiris dalam kajian pengembangan sumber daya manusia (PSDM) terutama yang berkaitan dengan pengembangan sistem kinerja dan penilaian kinerja pegawai.

Signifikansi Praktis

Untuk memberi masukan pada Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Rantau Prapat terutama berkaitan dengan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang dinilai oleh kemampuan dan motivasi kerja. Juga diharapkan sebagai model dalam mengukur prestasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Rantau Prapat.

E. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri atas lima bab dan ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikansi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

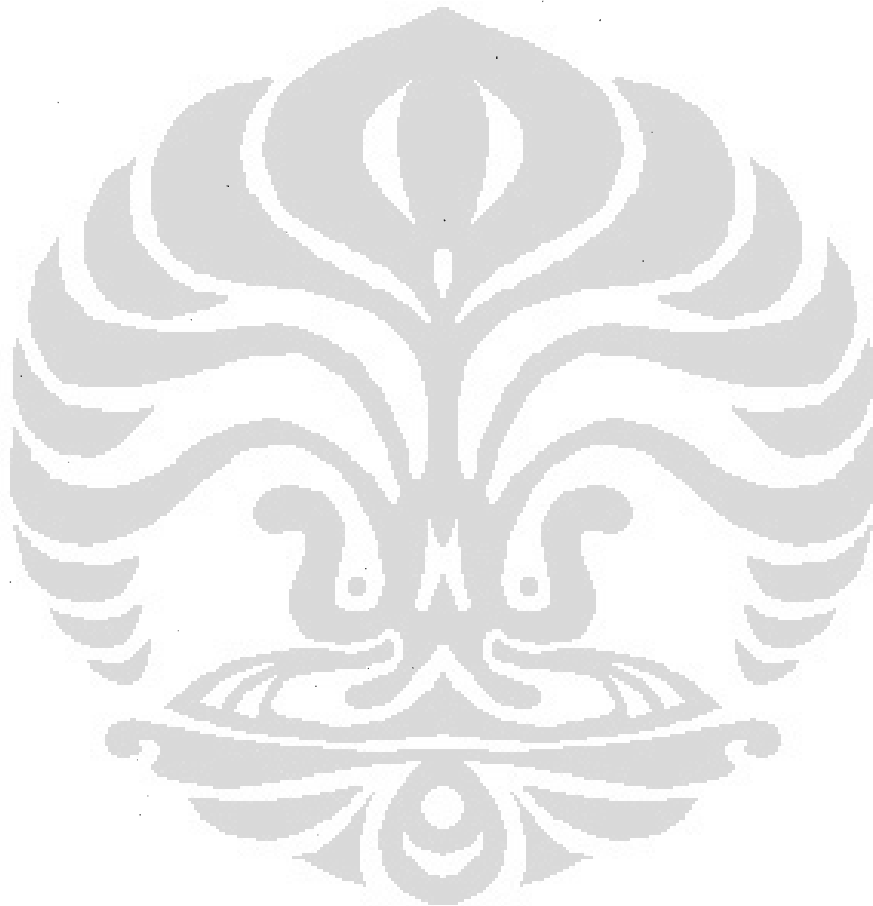
Dalam bab ini akan menguraikan tentang Penelitian-penelitian Sebelumnya, Tinjauan Pustaka dari Kinerja, Kemampuan dan Motivasi, Hipotesis Penelitian, Operasionalisasi Konsep dan Metode Penelitian yang terdiri dari Tipe Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Objek, Lokasi dan Tempat Penelitian, serta Teknik Analisis Data.

Bab III GAMBARAN UMUM LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA RANTAU PRAPAT

Bab ini berisi Visi misi dan Tujuan organisasi, Kedudukan, Tugas pokok dan fungsi, Struktur organisasi, dan Implementasi sistem pemasyarakatan.

Bab IV Membahas tentang PERSEPSI MENGENAI KINERJA
PEGAWAI BIDANG PEMBINAAN DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS II A RANTAU PRAPAT

Bab V Simpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan (Penelitian Tedjo Harwanto, 2005)

Tinjauan penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Tedjo Harwanto (2005) tentang Pengaruh Persepsi Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Narkotika Jakarta, didapat terdapat persamaan pada variabel-variabelnya yaitu Kemampuan, Motivasi dan Kinerja. Perbedaannya terletak pada dimensi yang dipakai oleh Penulis yaitu (1) Dimensi Kerjasama, (2) Dimensi Kedisiplinan, (3) Dimensi Pengetahuan, (4) Dimensi Ketrampilan, (5) Dimensi Tanggung Jawab, (6) Dimensi Kondisi Kerja, (7) Dimensi Gaji, (8) Dimensi Kebijakan dan Administrasi, (9) Dimensi Kualitas (10) Dimensi Kehandalan, (10). Dimensi Kuantitas. Sedang pada Tesis Tedjo Harwanto dimensi-dimensi yang dipakai yaitu : (1). Dimensi Ketrampilan Berinteraksi; (2). Dimensi Orientasi terhadap Pekerjaan; (3). Dimensi Ketrampilan mengatur Diri Sendiri; (4). Dimensi terbuka terhadap Pengalaman Baru; (5). Dimensi Kemampuan Berpikir; (6). Dimensi Kemampuan Persepsual; (7). Dimensi Pengetahuan Bisnis; setiap dimensi kompetensi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi atau tingkat kemampuan kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya mengacu pada syarat-syarat yang telah ditentukan, meliputi :

- (1). Penetapan Standar Kerja;
- (2). Penilaian Kinerja Aktual Karyawan dalam Hubungannya dengan Standar Kerja;
- (3). Memberi Umpan Balik kepada Karyawan dengan Tujuan memotivasi yang bersangkutan untuk menghilangkan kemerosotan kinerja (Dessler, 1997: 2).

Menurut Ilyas (2001: 66), yang dimaksud dengan Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil dari keseluruhan jajaran personil di dalam suatu organisasi.

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 (tiga) komponen penting, yaitu : Tujuan, Ukuran dan Penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kemampuan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap personil. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidak cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan penting.

Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja secara regular dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Komponen kinerja adalah penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan melakukan penilaian kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Penilaian kinerja pegawai hendaknya memberikan gambaran yang

akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Prestasi pegawai tersebut tidak terlepas dari kegiatan tugas sehari-hari. Prestasi ini harus berhubungan dengan petunjuk teknis pekerjaan serta petunjuk pelaksanaan pekerjaan. Kedua petunjuk ini dapat dikualifikasikan dalam spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Spesifikasi pekerjaan menunjukkan siapa yang melakukan pekerjaan itu dan faktor-faktor manusia yang dipersyaratkan dalam pekerjaan tersebut.

Spesifikasi pekerjaan tidak terlepas dari uraian pekerjaan, sedangkan uraian pekerjaan tidak terlepas dari uraian jabatan. Kedua uraian ini termasuk kedalam deskripsi pekerjaan atau deskripsi jabatan (*job description*). Deskripsi pekerjaan atau jabatan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya (Handoko, 1996: 27).

Kinerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi tinggi dengan kemampuan (*ability*) yang diperoleh melalui latihan (*training*). (Klinger, Nalbadian: 1996). Usaha pegawai (*effort*) disini adalah kemampuan pegawai tersebut yang harus didukung dengan kemampuan ketrampilan (*skill*) atau dengan pengetahuan (*knowledge*) yang dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Simamora (1995: 125), kinerja merupakan fungsi antara motivasi dengan kemampuan (*ability*). Kinerja (*performance*) = Fungsi (motivasi X kemampuan).

Motivasi disini adalah kesediaan seseorang untuk berusaha sekeras-kerasnya menuju tercapainya sasaran organisasi yang terorganisir oleh suatu usaha untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhannya. Kemampuan disini adalah merupakan potensi untuk melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan (*kompotensi*) adalah mencakup ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta kemampuan (*ability*). (Hamel dan Prahalad, 1995 : 87).

Selanjutnya menurut Sentono (1999: 24), bahwa untuk mengukur kinerja pegawai tidaklah cukup hanya dengan membuat standar kecakapan saja. Apabila istilah "Kecakapan" seringkali dipahami sebatas ketrampilan teknis (*technical skill*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*) seseorang, maka perlu ditetapkan standar kompetensi pegawai yang mempunyai cakupan lebih luas dan komprehensif, yang terdiri dari : motiv (*motive*), sifat (*trait*), citra diri (*self image*), peran social (*social role*), pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*). Jadi, untuk mencapai kinerja yang tinggi dari pegawai adalah dengan memiliki keempat karakter kompetensi tersebut, selain faktor ketrampilan dan pengetahuan.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis (Gibson dalam Ilyas, 2001: 67). Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau personil. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Michael Armstrong & Murlis, 2003: 397 menyatakan terdapat 7 faktor yang mempengaruhi kinerja. Ketujuh faktor tersebut meliputi : nilai dan Budaya (*Values and Cuklture*), Proses Kerja dan Sistim Bisnis (*Work Process and Bussiness System*), Kapabilitas Individu dan Tim (*Individual and Team Capabillity*), Kepemimpinan (*Leadership*), Organisasi dan Job Disain (*Organization and Job Design*), Penghargaan dan Pengakuan (*Reward and Recognition*), serta proses Manajemen dan Sistem (*Management Process and System*).

Sedangkan menurut Purwadi (2003: 26), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai dikelompokkan menjadi 3, yaitu : faktor

kemampuan, faktor usaha dan faktor situasi. Kinerja pegawai yang tidak memuaskan dapat disebabkan kekurangan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kinerja pegawai yang tidak memuaskan dapat dikarenakan kurangnya usaha. Sebetulnya pegawai mempunyai kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pada situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan dapat saja kinerja pegawai tidak memuaskan, meskipun pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan kemauan. Penyebab rendahnya kinerja dan upaya peningkatannya dapat digambarkan dalam tabel 2.1. :

Tabel 2.1
Penyebab Rendahnya Kinerja
Dan Upaya Peningkatan Kinerja

FAKTOR PENYEBAB	KEMUNGKINAN PEMECAHAN
Kekurang mampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kemampuan (melalui diklat)
Kekurang mauan	<ul style="list-style-type: none"> • Peninjauan Insentif dan dis-insentif (kompensasi) • Penyesuaian Pekerjaan (alih tugas) • Pemotivasian
Situasi	<ul style="list-style-type: none"> • Peninjauan Ulang Pekerjaan • Reformasi dan Reorganisasi • Alih Tugas

Sumber : Purwadi (2003; 6)

Sedangkan menurut Bacal (2001: 149) bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- Faktor-faktor individual : yaitu ciri-ciri Pegawai yang dapat menentukan keberhasilan. Antara lain : tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan berpikir.

- Faktor-faktor sistem : yaitu sesuatu yang berada diluar kendali para pegawai secara perseorangan. Meliputi : Alur Kerja yang Buruk, Birokrasi yang berlebihan, Komunikasi yang jelek serta Perlengkapan yang tidak memadai.

Penilaian kinerja suatu organisasi, baik Pemerintah maupun swasta selalu mengharapkan organisasinya dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan suatu organisasi adalah melalui hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang ada pada organisasi tersebut.

Menurut Fisher, Schoenfeldt & Shaw (1993: 471), penilaian kinerja adalah suatu proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode waktu tertentu. Milkovich & Boudreau (1994: 65), mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka penilaian kerja pegawai sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Sementara itu menurut Olsen (1981: 36) penilaian kerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan, dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai harus dapat diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.

Dari penilaian kinerja tersebut dapat dilihat kinerja organisasi yang tercermin dari kinerja para pegawainya. Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia (pegawai) pada organisasi tersebut telah memenuhi sasaran/target sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi, baik kualitas maupun kuantitas, bagaimana perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan, apakah cara tersebut sudah efektif dan efisien, bagaimana

penggunaan waktu kerja dan sebagainya. sehingga dapat diberikan pengarahan lebih lanjut agar pegawai yang bersangkutan dapat menghindari dari kesalahan atau ketidak berhasilan mengemban tugas yang diberikan atau meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

3. **Pengertian Kemampuan**

Pengertian kemampuan identik dengan pengertian kreativitas seperti dinyatakan oleh Supriadi (1996:16) bahwa "setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda". Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreatifitas, dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreatifitas atau kemampuan tersebut.

Devito (1997 : 213-216) mengemukakan bahwa kreatifitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang, lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Semiawan (1984 : 8) mengartikan "Kreatifitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya." Secara operasional kreatifitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, mengembangkan, memperkaya dan memperinci suatu gagasan.

Untuk melaksanakan suatu pekerjaan diperlukan adanya kemampuan sehingga dapat mendukung terlaksananya pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan. Sedangkan Robbin (1998 : 82) menyatakan :

"Kemampuan (*ability*) adalah yang merujuk kepada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual adalah diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan dan ketrampilan.

Pada dasarnya kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, dan dengan kemampuan tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan suatu pekerjaan yang diembannya secara maksimal dan dapat meningkatkan kualitas atau produktivitas pekerjaannya. Berkaitan hal ini kemampuan menurut Winardji (1992:39) menyatakan bahwa "kemampuan merupakan sebuah sifat (melekat pada diri manusia dan dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental dan fisik ". Irawan dan kawan-kawan (1997:111) menyatakan "ada tiga kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja yaitu kemampuan kognitif (intelektual), psikomotorik (gerak) dan afektif (sikap)". Mengacu dari pendapat tersebut di atas bahwa kemampuan merupakan suatu sifat yang melekat pada diri seseorang pegawai, dan untuk melaksanakan pekerjaannya ia harus memiliki kemampuan intelektual dan sikap.

Selanjutnya Zainun (1989 : 57) mengemukakan bahwa "Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu, dengan kemampuan dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya". Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti : ketrampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja".

Dari pendapat tersebut di atas kemampuan dalam penelitian ini berarti seseorang atau pegawai yang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam membina dan membimbing narapidana melalui Sistem Pemasyarakatan yang diwujudkan melalui tindakan untuk meningkatkan kualitas perlakuan narapidana yang dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, ketrampilan serta sifat-sifat pribadi yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini penulis mengacu pada pendapat Keith Davis dalam mengukur kemampuan kerja pegawai menggunakan dimensi pengetahuan dan ketrampilan dari pegawai. Dalam pengelolaan organisasi kedua hal ini sangatlah penting artinya dan menentukan kualitas kinerja dari pegawai tersebut.

3.1 Ciri-ciri Pegawai Yang Memiliki Kemampuan

Ciri-ciri pegawai yang memiliki kemampuan menurut David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (1987 : 27-45) terdiri dari pegawai yang tergolong memiliki ciri-ciri pokok dan yang tergolong yang memungkinkan sebagai berikut :

a. Ciri-ciri Pokok

1). Kelincahan mental dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Oleh karena itu, berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

2). Fleksibilitas Konsep

Fleksibilitas Konsep (*Conceptual Flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan kerja yang tidak sejalan.

3). Orisinalitas (*Originality*)

Orisinalitas adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim dan tidak jarang bahkan menegejutkan.

4). Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.

5). Latar Belakang yang merangsang

Latar Belakang yang merangsang (*stimulation Background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka.

6). Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*). Dari pengertian golongan kemampuan seseorang yang memiliki ciri-ciri pokok tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa kemampuan seseorang dipengaruhi oleh individu manusia itu sendiri, lingkungan dan budaya kerja dimana seseorang beradaptasi atau berinteraksi.

b. Ciri-ciri yang memungkinkan

Ciri-ciri yang memungkinkan, untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan menurut David Campbell sebagaimana disadur Mangunhardjana (1987 : 27-45), meliputi :

- 1). Kekuatan mental dan fisik untuk bekerja keras;
- 2). Berpikir mandiri;
- 3). Pantang menyerah;
- 4). Mampu berkomunikasi dengan baik
- 5). Lebih tertarik dengan konsep dari pada segi-segi kecil;
- 6). Keingintahuan intelektual;
- 7). Kaya humor dan fantasi;
- 8). Tidak segera menolak ide atau gagasan baru;
- 9). Arah hidup yang mantap.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, maka seorang pegawai yang memiliki kemampuan adalah pegawai yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin, mau bekerja keras, berani mengambil keputusan, kecakapan dan pengetahuan dipergunakan semaksimal mungkin, mandiri, dinamis dan penuh inovasi dan daya cipta, mengaitkan ide dan pengalaman yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda dan cenderung menampilkan berbagai alternatif terhadap subjek tertentu.

3.2 Indikator-Indikator Kemampuan

Secara aplikatif indikator kemampuan seorang pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengetahuan;
2. Ketrampilan;
3. Kerjasama;
4. Kedisiplinan.

Ketrampilan menjalankan tugas berarti bahwa setiap pegawai harus dibekali pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan tugas. Tujuannya agar dalam proses pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar.

Reinforcement berarti segala bentuk respon terhadap tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Respon diharapkan berpengaruh positif terhadap sikap pegawai dengan maksud untuk meningkatkan perhatian pegawai terhadap konsentrasi pekerjaannya, merangsang dan meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku pegawai yang produktif.

Variasi pemberian rangsangan merupakan suatu ketrampilan mengadakan variasi (*variation skills*) dengan melakukan kegiatan membina hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dan juga merupakan proses interaksi pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi pimpinan dengan tujuan meningkatkan disiplin pegawai, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme dan partisipasi.

4. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140). Abraham Spering mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2001 : 93). William J. Stanton mendefinisikan motivasi "Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas".

Sedangkan (Mangkunegara, 2001 : 68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2001 : 351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Sedarmayanti (2001 : 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih

terpandang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut : "kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan" Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (dalam Sedarmayanti, 2001 : 66). Kootz et al. (dalam Ali, 1989 : 115) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motiv merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

4.1 Teori Motivasi

Didalam mengkaji teori dari motivasi sebetulnya cukup menarik dan teorinya dapat dikelompokkan atau diklasifikasikan atas :

1. Teori kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi;
2. Teori motivasi proses (*Process Theory*) yang memuaskan pada bagaimana nya motivasi;
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada dimana perilaku dipelajari.

Dalam penelitian ini yang dibahas hanya teori *Kepuasan*, dimana teori ini diikuti oleh beberapa pakar teori motivasi seperti Frederik Winslow Taylor, A.H. Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, McClelland dan Claude S. George. Teori kepuasan yang diikuti oleh Frederick Herzberg sebagai berikut :

Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994 : 173) sebagai berikut :

- a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain. Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg.

Pertimbangan peneliti dengan menggunakan teori Herzberg adalah: **Pertama**, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. **Kedua**, teori Herzberg lebih *eksplisit* dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih *eksplisit* dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. *Kedua*, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan (Leidecker and Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995 : 138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu **faktor intrinsik** yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan **faktor ekstrinsik** yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, pegawai yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (dalam Sondang, 2002 : 107).

Adapun yang merupakan **faktor motivasi** menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). **Faktor higienis** terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan. Lebih jelasnya teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*) yang dikutip oleh Luthas (1992 : 160) sebagai berikut :

Tabel 2.2. Herzberg's Two Factor Theory

Hygiene Factor Ektrinsic	Motivators Intrinsic
1. <i>Company policy and administration</i> (Kebijaksanaan & administrasi)	1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan pelaksanaan)
2. <i>Supervision technical</i> (Supervisi)	2. <i>Recognition</i> (Pengakuan/penghargaan)
3. <i>Salary</i> (Gaji/Upah)	3. <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)
4. <i>Interpersonal realltion</i> , (Hubungan antara pribadi)	4. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawan)
5. <i>Working contion</i> (Kondisi kerja)	5. <i>Advencement</i> (Pengembangan)

Sumber : Luthas (1992 : 160).

Menurut Herzberg faktor *hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Sedangkan faktor *motivation/intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Dari teori Herzberg tersebut, uang atau gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerana pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Penelitian oleh Schwab, De Vitt dan Cummings

tahun 1971 telah membuktikan bahwa faktor ekstrinsikpun dapat berpengaruh dalam memotivasi performa tinggi (Grensing dalam Timpe, 1999 : 81).

4.2 Teori Evaluasi Kognitif menurut P.C. Jordan

Inti teori ini adalah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seorang telah bermotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Teori ini mengatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah. Dicontohkan jika motivasi ekstrinsik seperti penghasilan yang menarik, seseorang karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas "nasibnya" dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja rendah, dengan kata lain motivasi yang bersangkutan telah beralih dari motivasi intrinsik menjadi motivasi ekstrinsik (dalam Siagian, 2002 : 109).

4.3 Indikator-indikator Motivasi

Telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi tersebut akan diuraikan berikut ini :

a. . Gaji (Salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Robert W. Braid (dalam Timpe 1999:66) tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Menurut Robert W. Braid program kompensasi yang baik mempunyai tiga ciri penting yaitu bersaing, rasional, berdasarkan performa. Stephen et al. (dalam Timpe, 1999 : 63) menyatakan bahwa uang/gaji tidak dapat memotivasi terkecuali pegawai menyadari keterkaitannya dengan performa. Meier (dalam As'ad, 1998 : 92), bahwa pendistribusian gaji didasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan besarnya

kebutuhan hidup. Sedangkan menurut Alex Nitisenmito (dalam Saydam, 1996 : 174) agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari tempat kerjanya
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Selalu ditinjau kembali
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan
- g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.

b. *Kebijakan dan Administrasi*

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek (Soedjadi, 1997:4). Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan (Zainun, 1995:2).

c. *Kondisi Kerja*

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (1995 : 198), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan

itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

d. *Tanggung Jawab*

Menurut Flippo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 1996:248).

Pendidikan dan Pelatihan

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang akan sangat menentukan keunggulan suatu organisasi, pada saat bersaing di era globalisasi. Oleh sebab itu kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam bertugas, senantiasa mendapatkan prioritas yang utama untuk dilaksanakan.

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia merupakan kegiatan strategis untuk membangun sumber daya manusia agar mampu berpikir, bersikap, dan bertindak secara profesional dalam rangka memberikan pelayanan pembinaan kepada warga binaan. Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan serta perbaikan sikap terhadap orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dari sisi organisasi, peningkatan kemampuan dan perbaikan sikap yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia harus ditujukan untuk meningkatkan kinerja sehingga organisasi dapat menikmati manfaatnya.

Namun demikian, peningkatan kinerja organisasi bukan satu-satunya tujuan dari pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki dua sisi, yaitu : sisi organisasi dan sisi individu. Dari sisi individu, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia mempunyai sisi peningkatan karir seseorang dalam organisasi dimana ia bekerja. Dari sisi organisasi, program pendidikan pelatihan sumber daya manusia dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan dalam rangka kinerja organisasi.

Secara umum pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau upaya-upaya yang disengaja dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap seseorang. Selain itu menurut Handoko (1997: 103) pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu upaya untuk memberikan ketrampilan yang dibutuhkan guna mengisi perbedaan (*gap*) antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Pendidikan dan pelatihan juga dimaksudkan untuk menghilangkan segala persoalan kinerja yang mengalami defisiensi (*performance deficiencies*) yang menyebabkan pegawai tidak menunjukkan performa kerja pada tingkatan yang ditentukan organisasi. Pemberian pendidikan dan pelatihan diharapkan juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pengertian dari Ivancevich (1995: 429) tentang pelatihan, yaitu :

Training is the sistematic process of altering the behaviour of employees in adirection to increase organization goals. Training is related to present job skill and abilitivs. It has a current orientation and helps employees master specipic skill and abilitres to be succesfull

Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap pegawai yang diperoleh melalui pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian semakin banyak jenis

pelatihan dan semakin lama seorang pegawai mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya, seharusnya semakin tinggi pula kinerjanya.

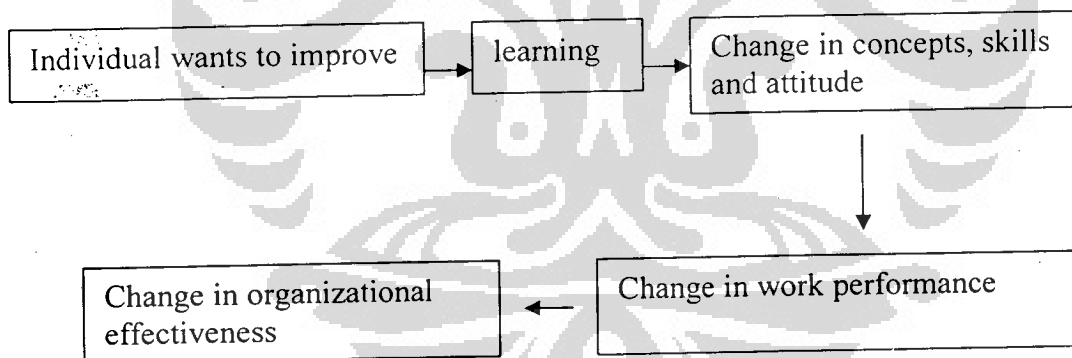
Bramley (1996: XVII) mendefinisikan pelatihan sebagai :

Training is any organizationality initiated procedure which are intended to foster learning among organizational members in a direction contributing to organizational effectiveness.

Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan anggota organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan efektifitas organisasi (Bramley, 1996: 35) dapat digambarkan dalam bagan 1.1 berikut ini :

Bagan 2.1.

Hubungan Pendidikan dan Latihan Dengan Efektifitas Organisasi



Sumber : Bramley, 1996: 35

Menurut Soekidjo (1998: 25), bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang

tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Filipo dalam Hasibuan (2002: 69) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

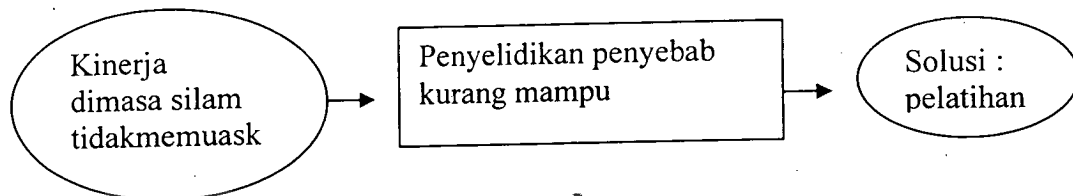
Education is concerned with ioncreasing general knowledge and understanding of our total environment. Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing particular job. (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Sedangkan pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Siagian (1994: 178) pendidikan merupakan keseluruhan proses dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar dengan mempergunakan tehnik dan metode tertentu guna meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seorang pegawai atau kelompok.

Menurut Purwadi (2003: 6) pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan ketrampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses pernbantuan karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerja di masa silam. Namun demikian apabila kinerja karyawan tidak memuaskan, tidak secara otomatis perbaikannya selalu dengan pelatihan.

Pelatihan hanya merupakan salah satu cara diantara cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, guna menetapkan cara apa yang paling tepat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan penyelidikan atas sebab-sebab rendahnya kinerja tersebut. Secara ringkas dasar pemberian pelatihan dapat digambarkan dalam bagan 1.2. berikut ini :

Bagan 2.2.
Dasar Pemberian Pelatihan



Sumber Purwadi, (2003: 6)

Menurut Soekidjo (1998: 25), perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi dapat dijelaskan dalam tabel 1.2. berikut ini :

Tabel 2.3
Perbedaan Istilah Pendidikan dengan Pelatihan

No.		Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (overall)	Mengkhususkan (specific)
2.	Area Kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psycomotor	Psycomotor
3.	Jangka Waktu Pelaksanaan	Panjang (long term)	Pendek (short term)
4.	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional	Inkonvensional
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (degree)	Sertifikat (non-degree)

Sumber : Soekidjo (1998: 25)

Jadi pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai pemuasan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku pegawai yang berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor. Dampak lain yang akan ditimbulkan adalah peningkatan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, meningkatnya semangat kerja (Asnawi, 1999 : 119-120).

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis Pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001 : 87). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000 : 198). Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara specific menentukan kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara specific menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak terbuang percuma (dalam Irianto, 2001 : 87).

4.5 Pengalaman Kerja

Pada awalnya orang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu disertai perasaan yang was-was atau bertanya-tanya. Tetapi setelah dikerjan berulang kali pekerjaan yang sama maka ia akan terbiasa dan perasaan kaku menjadi hilang. Hal ini cocok dengan pepatah lama, bahwa *bisa karena biasa*.

Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman atau pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/lembaga tertentu. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya.

Pengalaman kerja sebagai Kepala Lembaga Pemasarakatan dalam suatu pola pelayanan pembinaan didalam Lembaga Pemasarakatan akan berpengaruh

terhadap kinerja petugas dalam melaksanakan pelayanan pembinaan. Dengan dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan, dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Pengalaman pernah/lama menjadi Kepala Lembaga Pemasarakatan akan memudahkan bagi Kepala Lembaga Pemasarakatan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka Kepala Lembaga Pemasarakatan sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan untuk memecahkan masalah-masalah dalam ruang lingkup Lembaga Pemasarakatan. Disamping itu juga Kepala Lembaga Pemasarakatan sudah memahami dalam mengungkapkan pendapat /arahan yang dapat meyakinkan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebaik mungkin dalam mengambil keputusan tentang tahapan-tahapan proses pembinaan warga binaan pemasarakatan. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Ada pepatah mengatakan bahwa "pengalaman itu adalah guru besar" sebab orang belajar dari segudang pengalaman yang pernah ia alami akan merupakan pedoman/petunjuk ke arah kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu Kepala Lembaga Pemasarakatan yang banyak pengalaman kerjanya ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan Kepala Lembaga Pemasarakatan yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan organisasi/ Lembaga Pemasarakatan akan tercapai atau tidak sangat tergantung kepada kemahiran kerja Kepala Lembaga Pemasarakatan yang berpengalaman itu.

4.6 Sikap Loyal

Sikap merupakan suatu fenomena tentang keterkaitan dari pandangan dan perasaan seseorang terhadap lingkungan, situasi sosial, orang lain dan bahkan diri sendiri. Dari situasi dan kondisi yang kita hadapi terjadi suatu interaksi yang menimbulkan reaksi perasaan suka tidak suka, mau tidak mau. Fenomena sikap yang timbulnya tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang kita hadapi,

tetapi juga oleh kaitannya dengan pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan kita untuk masa yang akan datang. Ada banyak definisi dari sikap itu oleh beberapa para ahli Psikologi antara lain :

- a. Louis Thurstone dkk (dalam Anwar, 2002:4), mengatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan.
- b. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favourable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavourable*) pada objek tersebut, Berkowitz (dalam Anwar, 2002:5).
- c. Sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan yang dimaksud merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons.
- d. Sementara menurut Lapierre (1934 dalam Allen, Guy & Edgley, 1980 : 87) mendefinisikan sikap sebagai "suatu pola perilaku tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan, dikutip (dalam Saifuddin, 2002 : 5).
- e. Sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Perasaan, pikiran dan tindakan tersebut mengarah kepada setuju tidak setuju, mendukung atau tidak mendukung, memihak atau tidak memihak (dalam Husein, 2000 : 25).
- f. Walgito (2001:109), bahwa sikap mengandung komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif yaitu merupakan kesiapan untuk bertindak atau berperilaku. Sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sikap pada umumnya berlaku untuk semua manusia, hanya saja tingkat kedalaman, keluasan dan konsistensinya tidak sama.

Seorang pekerja/pegawai akan setuju dan mendukung jika menurut perasaannya situasi dan kondisi kerja itu baik atau sesuai dengan tugas yang diembannya. Tapi jika pegawai itu menolak atau tidak setuju dengan kondisi dan situasi objek kerja maka ia bisa jadi apatis, malas, acuh dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun atau jelak. Keadaan seperti ini berlaku bagi para pegawai di beberapa daerah khususnya para pegawai di LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA RANTAU PRAPAT. Para pegawai akan merasakan ada kenyamanan, ada harapan-harapan, ada jaminan dan ada kepastian bila diperlakukan oleh atasan dengan baik, dan ini membuat mereka akan mendukung atau loyal terhadap pekerjaan atau atasannya. Sebaliknya jika situasi dan kondisi tidak menyenangkan atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan mereka akan apatis dan tidak loyal terhadap pekerjaannya.

4.7 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya

Budaya yang diawali dengan ke dan an menjadi kata Kebudayaan. Menurut Koentjaraningrat (dalam Mundandar, 1998:12), kata "Kebudayaan" berasal dari bahasa Sanskerta *budhayah* yaitu bentuk jamak dari "*budhi*" yang berarti "*budi*" atau "*akal*". Sedangkan kata "budaya" merupakan perkembangan dari "budi daya" yang berarti "daya dari budi", sehingga budaya yang berarti daya dari budi tersebut merupakan cipta, karsa dan rasa. Sedangkan Kebudayaan adalah hasil dari Cipta, Karsa dan rasa yang wujudnya adalah ideel, kelakuan dan fisik. Adat adalah wujud ideel dari kebudayaan (disebut adat-istiadat) karena adat berfungsi sebagai pengatur kelakuan (Koentjaraningrat, 2002:10-11).

Bertens (dalam Abdulkadir, 2001:13) menjelaskan, Etika berasal dari bahasa Yunani kuno *ethos* dalam bentuk tunggal yang berarti adat kebiasaan, adat istiadat, akhlak yang baik. Dikatakannya bahwa etika berarti nilai dan norma yang menjadi pegangan seseorang untuk mengatur tingkah lakunya, kumpulan asas atau kode etik dan ilmu tentang yang baik dan buruk.

Dari beberapa sumber empiris diatas, maka dapat disimpulkan bahwa "budaya kerja" adalah sistem nilai dan norma moral atau etika moral yang

melekat pada diri seseorang yang diekspresikan dalam aktivitas/kegiatannya sehari-hari.

Pegawai/karyawan sebagai makhluk sosial tentu mempunyai kultur atau budaya tersendiri. Budaya dimaksud ikut berpengaruh terhadap segala aktivitas kesehariannya. Dikatakan demikian karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai perilaku yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya dari lingkungan budaya dimana ia tumbuh dan dewasa. Sehingga dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan tidak baik banyak dipengaruhi oleh aspek perilaku peserta/karyawan organisasi tersebut. (Suryadi, 1999:297).

Di Indonesia mempunyai perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktivitas atau pekerjaan seseorang.

2. Perilaku dan Sikap Budaya Positif

Dilihat dari perilaku kedekatan dengan sesamanya, seperti bertetangga, bergaul yang pada akhirnya membuat keterikatan yang kuat dengan tetangga. Tetangga dijadikan teman dekat bahkan dianggap sebagai keluarga, oleh karenanya jika terjadi saling kekurangan maka mereka tidak segan-segan saling membantu. Perasaan keakraban dengan sesamanya ini merupakan sifat dasar yang melekat pada orang Indonesia. Dengan keakraban dan kekerabatan yang kental mempunyai dampak yang lebih jauh dengan skala lebih besar yakni mudah terciptanya kerja gotong royong diantara mereka.

Budaya kerja gotong royong ini masih sangat dominan berlaku di daerah pedesaan. Kepala Kampung misalnya dalam mengatur tata lingkungan yang bersih sering mengajak warganya bekerja secara gotong-royong untuk membersihkan lingkungan dari kotoran yang mencemar desanya. Perilaku dan sikap budaya positif lainnya adalah rajin dan tekun, dimana kebiasaan bekerja itu dimulainya sejak fajar menyingsing sampai matahari terbenam dengan hanya istirahat sebentar ditengah hari saja. Dengan sikap budaya gotong-royong, tekun,

ramah tamah dan mempunyai sikap kejuangan yang ulet tanpa mudah menyerah itu membuat budaya kerja Indonesia yang diistilahkan "takle kang oleh panas dan tak lapuk oleh hujan". (Suryadi, 1999:310).

3. Perilaku dan Sikap Budaya Negatif

Disamping perilaku (*behaviour*) dan sikap (*attitude*) yang positif seperti dijelaskan di atas, warga negara Indonesia juga ditandai dengan perilaku dan sikap yang sebut saja sebagai negatif. Perilaku dan sifat negatif tersebut dalam beberapa dekade ini semakin marak saja menjadi kebiasaan hidup berbagai kalangan dan lapisan masyarakat Indonesia. Kebiasaan negatif tersebut seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bangsa Indonesia, sehingga merupakan budaya yang bersifat kotraproduktif. Menurut Suyadi Prawirosentono mengatakan bahwa perilaku dan sikap negatif tersebut bukan semata-mata produk moderen atau hasil negatif pembangunan nasional, tetapi telah lama menjadi bagian budaya bangsa Indonesia.

Ada beberapa perilaku negatif yang hampir merata dilakukan bangsa Indonesia adalah sebagai berikut (Suyadi., 1999 : 313) :

a. Perilaku tidak disiplin dan tidak Jujur

Hampir semua bagian lapisan masyarakat (bawah, menengah dan atas) pada berbagai kasus dengan jenis dan intensitas yang berbeda melakukan tindakan tidak disiplin baik pelanggaran hukum/peraturan pemerintah maupun terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur yang dilakukan oleh pegawai, pejabat dan bahkan Kepala Lembaga Pemasyarakatan sekalipun akan berdampak merugikan bangsa dan khususnya masyarakat sekitar.

b. Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri.

Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas atau selalu basa basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga keputusan tersebut tertunda-tunda hal ini sangat berbahaya, sebab kalau keputusan itu menyangkut hajat hidup orang banyak maka dapat mengakibatkan kepentingan masyarakat sangat

dirugikan. Dan karena merasa tidak percaya diri maka dia tidak mampu berpikir, sehingga tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya/melaksanakan tugasnya secara maksimal, dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai (Suyadi., 1999 : 317).

Didalam suatu organisasi atau Lembaga Pemerintah tidak terlihat adanya budaya tentang persaingan, budaya kerja keras, budaya tentang pengambilan resiko serta budaya kreativitas dan inovasi. Yang sering terlihat adalah budaya kerja menunggu perintah dari atasan, menunggu petunjuk dari atasan serta mengikuti peraturan dari atasan tidak ada keberanian bertindak (tidak ada hak otonominya) (dalam Siagian, 2002 : 111).

Pada lembaga pemerintah para pegawainya bekerja terikat dengan peraturan yang ada, sehingga kebebasan berkreativitas tidak ada dan ini menimbulkan keberanian untuk bermalas-malas atau mangkir di saat bekerja. Hal seperti inilah berlaku pula bagi para pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Rantau Prapat ditempat penelitian ini, mereka bekerja setengah hati karena memang tidak mampu melakukan aktivitasnya secara mandiri.

B. Operasionalisasi Konsep

Definisi operasionalisasi konsep sangat bermanfaat bagi keberhasilan pelaksanaan suatu penelitian, karena dapat memberikan arah yang jelas. Selain itu akan menghindarkan peneliti dari kesalahan menentukan populasi dan sampel penelitian. Definisi operasionalisasi konsep merupakan definisi yang digunakan untuk memperjelas atau membatasi ruang lingkup konsep-konsep dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Adapun definisi operasionalisasi konsep penelitian ini adalah Kinerja, dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat yang dikemukakan Robbins (1996 : 218) bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu $kinerja = f(A \times M)$. Dimensi yang dilihat mengenai kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehandalan. Mengenai kemampuan yaitu

Pengetahuan, Ketrampilan, Kerjasama, Kedisiplinan. Dan mengenai motivasi yaitu Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi, serta Tanggung Jawab.

Penelitian ini mencakup dua variabel utama yaitu kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Setiap variabel penelitian diupayakan agar dapat terukur sehingga variabel-variabel dimaksud dioperasionisasikan terlebih dahulu menjadi indikator-indikator. Dalam penelitian ini variabel-variabel dibedakan menjadi :

- a. Variabel bebas yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat atau merupakan variabel yang mempengaruhi, yakni kinerja.
- b. Yang kedua adalah Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yakni kemampuan dan motivasi.

Kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas dan kehandalan pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dengan indikator-indikator, yaitu :

- 1) Kualitas kerja, adalah ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kuantitas kerja, adalah volume pekerjaan yang diselesaikan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.
- 3) Kehandalan, adalah pemahaman tugas, inisiatif, kewenangan membuat keputusan, kemandirian dan kerajinan (kehadiran) pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.

Kemampuan adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dalam menjalankan profesi dan tugasnya sebagai petugas Pemasarakatan yang membina dan membimbing narapidana melalui sistem pemsarakatan, dengan indikator-indikator yaitu :

- 1) Pengetahuan, adalah pengetahuan yang dimiliki, pengalaman kerja kemampuan menyampaikan ide dan gagasan, kemampuan aplikasi.

- 2) Ketrampilan, adalah diklat, kemampuan komunikasi, kemampuan menggunakan peralatan, kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan.
- 3) Kerjasama adalah profesionalitas, keramahan, loyalitas, dan perhatian.
- 4) Kedisiplinan adalah tepat waktu, efektif dan efisien

Motivasi adalah dorongan, harapan dan insentif yang dirasakan pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat, dengan indikator-indikator yaitu :

- 1) Tanggung jawab, adalah cara bekerja yang baik pada diri pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.
- 2) Kondisi kerja adalah dan ketenangan dalam bekerja bagi pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.
- 3) Gaji adalah memperoleh tambahan uang, fasilitas dinas, pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.
- 4) Kebijakan dan administrasi adalah peningkatan prestasi, penghargaan, kepuasan, karir, dan kesejahteraan pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang dimensi-dimensi operasionalisasi konsep (variabel) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.4
Dimensi-dimensi Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai	Kinerja	Kemampuan	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menguasai ketentuan, sistem dan prosedur tetap dalam pekerjaan b. Mempunyai wawasan yang luas mengenai pekerjaannya c. Cermat dalam menangani tugas d. Praktis dan sistematis dalam bekerja e. Menguasai tugas lapangan 	Ordinal
		Kemampuan	Ketrampilan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki keahlian di bidangnya b. Dapat membuat standar kerja yang logis c. Tercapainya target yang 	

				diberikan	
				d. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal	
		Kemampuan	Kerjasama	a. Mempunyai <i>personal approach</i> yang baik	
				b. Menunjukkan hubungan kerja yang menyenangkan	
				c. Mampu bekerja sama dengan atasan dan bawahan	
				d. Dapat menghargai pendapat dan kepentingan orang lain	
		Kemampuan	Kedisiplinan	a. Disiplin dalam bekerja	
				b. Menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	
				c. Mematuhi tata	

				<p>tertib perusahaan</p> <p>d. Ada di tempat saat jam kerja</p> <p>e. Ijin bila berhalangan hadir</p>	
		Motivasi	Tanggung Jawab	<p>a. Aktif dan dinamis dalam bekerja</p> <p>b. Bekerja sungguh-sungguh dan loyal</p> <p>c. Mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya</p>	
		Motivasi	Kondisi Kerja	<p>a. Cepat tanggap menghadapi masalah</p> <p>b. Tenang menghadapi masalah</p> <p>c. Mampu mengidentifikasi dan</p> <p>d. menganalisis</p>	

		Motivasi	Gaji	<p>masalah dengan tajam</p> <p>e. Melakukan pemecahan masalah dengan langkah yang tepat</p> <p>a. Sebagai penambah semangat dalam bekerja</p> <p>b. Sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat.</p>	
		Motivasi	Kebijakan dan Administras	<p>a. Melalui pendekatan manajemen parsipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek</p> <p>b. Membangun komunikasi dua arah (two way traffic comunication)</p>	

		Kinerja	Kualitas Kerja	<p>c. Manajemen parsipatif mempunyai pengaruh positif</p> <p>a. ketepatan ketelitian, ketrampilan dan kebersihan pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dalam melaksanakan tugas.</p>	
		Kinerja	Kuantitas Kerja	<p>a. volume pekerjaan yang diselesaikan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.</p>	
		Kinerja	Kehandalan	<p>a. pemahaman tugas, inisiatif, kewenangan membuat keputusan,</p>	

				kemandirian dan kerajinan (kehadiran) pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat.	
--	--	--	--	---	--

a. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan hal yang berhubungan dengan pengumpulan data, mencakup segala cara atau prosedur yang dilakukan dalam mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang memiliki asumsi dasar bahwa suatu gejala adalah real, menurut secara epistemologi gejala tersebut bisa dipelajari, secara aksiologi, penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mencari penjelasan-penjelasan antar gejala. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang ditunjang dengan metode kualitatif menjadi metode utama yang digunakan, sedangkan metode kualitatif digunakan untuk melengkapi metode kuantitatif yang digunakan.

i. Teknik Pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan data yang digunakan sebanyak mungkin, namun mengingat hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya di lapangan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maka data yang dimaksudkan dalam penelitian ini hanya berfokus kepada data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder dari yang ada dilingkungan LP Klas IIA Rantau Prapat, adapun data primer dan data sekunder adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung diperoleh dari responden, yang meliputi identitas responden, seperti nama responden; Nomor Induk Pegawai (NIP); tempat tanggal lahir; jenis kelamin responden; pangkat/golongan ruang responden; masa kerja responden; unit kerja responden serta pendidikan responden tersebut.

Sedangkan yang meliputi data responden terhadap independen variabel pendidikan dan pelatihan yaitu meliputi tanggapan responden terhadap *needs assessment* penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti dan ketrampilan, pengetahuan, perubahan sikap serta perilaku yang diperoleh responden setelah mengikuti pelatihan dan yang berhubungan dengan independen variabel motivasi dan pengalaman kerja yaitu gaji, Supervisi, Kebijakan dan Administrasi, Hubungan Kerja, Kondisi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk maju, Pengakuan/penghargaan, Keberhasilan, dan Tanggung Jawab.

2. *Data Sekunder*

Yaitu data yang diperoleh dari monografi, dokumen dan statistik di Lingkungan LP Klas II A Rantau Prapat seperti : organisasi, tugas dan fungsi LP Klas II A Rantau Prapat, jumlah pegawai menurut unit kerja serta data pegawai yang meliputi jenis kelamin, usia serta pendidikan terutama pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan latihan.

Dari data primer dan data sekunder yang didapat dari lapangan penelitian maka metode cara pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi/interview dan kuesioner. Metode ini oleh para peneliti masih cukup relevan dan dianggap penting, karena pada dasarnya semua penelitian selalu berlian dengan observasi sebagai pengamatan sistematis yang berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang ada.

Metode tersebut antara lain sebagai berikut :

1. *Metode Observasi*

Tentang observasi ini, Hadi "Metodologi Research" (2000 : 136) memberikan penjelasan bahwa "sebagai metode ilmiah observasi biasa

diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki “.

Sedangkan observasi tersebut menurut Walgito (1978 : 12-13) dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

- a. Observasi yang berpartisipasi (*partisipant observation*). Dalam bentuk ini observer turut mengambil bagian didalam perikehidupan atau situasi dari orang-orang yang diobservasinya.
- b. Observasi non partisipasi (*non partisipant parsitivation*). Observasi ini merupakan kebalikan dari yang berpartisipasi.
- c. Quasi Partisipasi yaitu apabila observasi itu seolah-olah observer turut berpartisipasi, jadi sebenarnya hanya pura-pura saja turut ambil bagian dalam situasi kehidupan observasi.

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *observasi partisipasi*, karena penulis langsung ambil bagian dalam lingkungan dan situasi yang diteliti. Metode observasi ini penulis lakukan untuk melengkapi data primer maupun sekunder, karena banyak kejadian sehari-hari yang kadang-kadang tidak mungkin diamati secara langsung melalui metode pengumpulan data yang lain.

2. Metode Questionnaire

Tentang pengumpulan data dengan Questionnaire ini Walgito (1978 : 15) memberikan penjelasan yaitu :

Questionnaire atau sering pula disebut angket adalah merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar-daftar pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi sasaran dari penyelidikan tersebut.

Sedangkan Hadi "Metodologi Research" (2000 : 158) membedakan cara-cara untuk memberikan *Questionnaire* tersebut yaitu :

- a. *Questionnaire* langsung yaitu jika daftar pertanyaannya dikirimkan langsung pada orang yang ingin diminta pendapatnya, keyakinannya, atau diminta menceritakan tentang keadaan dirinya sendiri.

b. *Questionnaire* tidak langsung yaitu jika daftar pertanyaannya dikirim kepada seseorang yang diminta menceritakan tentang keadaan orang lain.

Didalam penelitian ini cara yang dipakai oleh penulis untuk memberikan *Questionnaire* adalah dengan cara langsung. Selanjutnya Walgito membedakan jenis pertanyaan yaitu :

- a. Pertanyaan yang tertutup (*closed question*). Ini merupakan bentuk dimana orang yang menjadi sasaran *Questionnaire* ini tinggal memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dalam *Questionnaire* itu.
- b. Pertanyaan yang terbuka (*open question*). Ini merupakan bentuk dimana pertanyaan-pertanyaan itu masih memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi orang untuk memberikan jawabannya.
- c. Pertanyaan yang terbuka dan tertutup (*open and closed question*). Ini merupakan campuran dari kedua macam pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Sedangkan pada penelitian ini, jenis *Questionnaire* yang dipergunakan adalah *Questionnaire* dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup (*open and closed question*). Cara pengumpulan data dengan metode *Questionnaire* penulis pergunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Adapun data-data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

- a. Data tentang Kemampuan
- b. Data tentang motivasi
- c. Data tentang Kinerja

3. *Metode Interview*

Tentang cara pengumpulan melalui interview ini, Soetrisno Hadi '*Metodologi Research*' (2000 : 193) memberikan penjelasan yaitu : Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penyelidikan. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik dalam proses tanya jawab itu, dan masing-masing pihak dapat menggunakan saluran-saluran komunikasi secara wajar dan lancar.

Lebih lanjut Soetrisno Hadi (2000 : 193) membedakan fungsi-fungsi dari pada interview yaitu :

- a. Sebagai metode primer yaitu bilamana interview dijadikan satu-satunya alat pengumpul data, atau sebagai metode diberi kedudukan yang utama dalam serangkaian metode-metode pengumpulan data lainnya.
- b. Sebagai metode pelengkap yaitu jika ia digunakan sebagai alat untuk mencari informasi-informasi yang tidak dapat diperoleh dengan cara lain.
- c. Sebagai kriterium yaitu jika metode interview digunakan orang untuk menguji kebenaran dan kemantapan suatu data yang telah diperoleh dengan cara lain, seperti observasi test, kuesioner dan sebagainya.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan interview hanya sebagai *metode pelengkap* saja. Sebagai metode pelengkap, maka cara interview ini penulis pergunakan untuk :

- a. Meminta penjelasan bila terdapat hal-hal yang kurang jelas atas jawaban-jawaban yang telah diberikan di dalam daftar pertanyaan.
- b. Menggali keterangan yang lebih mendalam mengenai pendidikan dan latihan, motivasi dan pengalaman kerja serta tingkat pendidikan.

Peneliti menggunakan dua teknik dalam pengumpulan data yaitu, studi kepustakaan dan studi lapangan.

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari data yang tersedia yang pernah ditulis peneliti sebelumnya yang ada hubungannya dengan masalah yang ingin dipecahkan. Peneliti memperoleh data dengan cara membaca, mempelajari dan mengutip dari literature yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, dokumen dan arsip yang Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat. Melalui studi kepustakaan ini dapat diperoleh pendapat, pernyataan dan pemikiran beserta teori yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang ingin diketahui dalam penelitian.

b. Studi Lapangan

Dalam pengumpulan data kuantitatif, jika data dihasilkan dari bertanya kepada responden, pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat terstruktur (Nazir, 1998 : 44). Dalam hal penelitian ini, peneliti mengumpulkan data objektif mengenai kinerja dari pimpinan atau atasan pegawai yang bersangkutan. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari hasil kuesioner yang disebar ke 65 (enam puluh lima) responden. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Rantau Prapat, yang kemudian dianalisis sebagai bahan untuk interpretasi hasil penelitian.

Seluruh pertanyaan yang menyangkut variabel yang diteliti dilakukan dengan skala Likert dan menggunakan skala ordinal untuk 5 (lima) skala pengukuran. Dalam skala ini, pendapat responden dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori yang *tergradasi* dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, dimulai dengan pendapat sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Dengan diperolehnya skala tiap pendapat yang diberikan responden, maka selanjutnya diperoleh gambaran tentang skor dari masing-masing responden dalam menanggapi aspek-aspek yang ditanyakan. Proses kuantifikasi data kualitas ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5
Kategori Skala Likert

No	Kualitas Pendapat	Skala Likert (skor)
1.	Sangat Tinggi	5
2.	Tinggi	4
3.	Sedang	3
4.	Rendah	2
5.	Sangat Rendah	1

2.5.2 Populasi dan Sampel

Irawan (2006 : 113) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan

besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan diadakannya populasi adalah agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Usman & Akbar, 2007 : 43).

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada dalam lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat berjumlah 65 orang. Masing-masing populasi yang berada pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat terdiri dari :

Tabel 2.5
Jumlah Responden Penelitian

No	Responden	Jumlah
1.	Pejabat Eselon III	1 Orang
2.	Pejabat Eselon IV	5 Orang
3.	Pejabat Eselon V	11 Orang
4.	Staf	48 Orang
	Jumlah	65 Orang

b. Sampel

Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel penelitian diarahkan kepada seluruh pegawai yang berada di lingkungan LP Klas II A Rantau Prapat secara total sampling dimana semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

2.5.3 Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuannya, maka penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menguraikan bagaimana prosedur, metode dan kebijakan untuk mengetahui perkembangan sarana fisik tertentu dan yang mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu. Jadi penelitian ini menerangkan, menjelaskan dan memberikan gambaran keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sebagaimana adanya, dalam hal ini menggambarkan atau menjelaskan persepsi mengenai kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat.

2.5.4 Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian

o Objek dalam penelitian ini adalah pada bidang pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat Yang beralamat di Jl. Juang 45 No. 209, Rantau Prapat, Medan Sumatera Utara. Objek penelitian ini dipilih selain karena memudahkan peneliti dalam pengambilan data tetapi juga ada alasan lainnya yaitu adanya perbedaan dalam pola pembinaan. Pada dasarnya Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia mempunyai pola pembinaan yang sama yaitu berdasarkan Protap (Prosedur Tetap), Juklak (Petunjuk pelaksanaan) dan Juknis (Petunjuk Teknis) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM RI, namun pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat selain mengacu kepada Protap (Prosedur Tetap) dan Juklak (Petunjuk pelaksanaan) dan Juknis (Petunjuk Teknis) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM RI, tetapi juga mempunyai pola pembinaan dengan cara sistem kekeluargaan atau pendekatan pembinaan (*approach treatment*) dan dengan pola pembinaan penanaman akhlak dan budi pekerti pada diri Narapidana atau anak didik.

2.5.5 Model Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini diawali dengan mengumpulkan dan mengkaji konsep dan teori tentang kinerja pegawai yang dilakukan melalui studi kepustakaan. Setelah konsep dan teori tentang Kinerja pegawai diketahui maka peneliti melakukan pengumpulan data di lapangan atau tempat penelitian melalui kuesioner yang telah disebarakan ke 65 (enam puluh lima) responden. Sumber data diperoleh dari data sekunder dan data primer. Oleh karena data yang didapat dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif dengan metode kualitatif sebagai penunjang. maka analisis data dilakukan melalui interpretasi secara kualitatif dan kuantitatif (tabel).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan distribusi frekuensi dengan mengangkat kemampuan dan motivasi sebagai variabel bebas yang dijadikan ukuran untuk meneliti kinerja pegawai untuk mendapatkan penilaian terhadap indikator yang digunakan, kemudian dituangkan ke dalam tabel untuk diketahui persentasenya.

Statistik Deskriptif merupakan bidang ilmu statistik yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data suatu penelitian. Tujuan utama dari operasional statistik deskriptif adalah memudahkan orang untuk membaca data serta memahami maksudnya. Kegiatan Statistik deskriptif ini dengan prosedur distribusi frekuensi yang digunakan untuk menyusun data yang jumlahnya relatif banyak kedalam suatu tabel frekuensi. Dengan membuat tabel frekuensi dari banyaknya data-data penelitian akan membantu memudahkan membaca data tersebut. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N}$$

Keterangan :

- P : Presentase
- F : Frekuensi Tingkat Jawaban
- N : Jumlah responden

BAB III
GAMBARAN UMUM LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KLAS II A RANTAU PRAPAT

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat merupakan Lembaga Pemasyarakatan Dewasa, walau di dalamnya juga ada Tahanan, Tahanan Anak dan juga Tahanan Wanita yang masih berstatus Tersangka atau Terdakwa. Pada umumnya Tahanan ini merupakan Titipan Polisi yang masih menjalani tahap pemeriksaan. Di samping itu ada pula Tahanan yang menjadi Titipan Jaksa atau Penuntut Umum yaitu tersangka yang sedang menjalani proses Penuntutan dan Titipan Hakim yaitu tersangka yang sedang menjalani proses Sidang Peradilan. Dan sampai saat ini di LP klas IIA Rantau Prapat masih terdapat napi yang divonis hakim (kekuatan hukum yang pasti) dengan data sebagai berikut :

- a. narapidana yang menjalani hukuman 1(satu) tahun keatas sebanyak 243 orang.
- b. narapidana yang menjalani hukuman 1(satu) tahun 3(tiga) bulan ke bawah, sebanyak 74 orang narapidana ini terdiri atas 4 jenis, yaitu;
 - perkara narkoba sebanyak 88 orang.
 - perkara korupsi sebanyak 2 orang.
 - perkara ilegalloging sebanyak 12 orang.
 - perkara kekerasan dalam rumah tangga sebanyak 12 orang.
 - perkara pelanggaran UUD 23 tentang perlindungan anak sebanyak 15 orang.

Pasal 285, 293, 290, = 31 orang.

Pasal 363 = 46 orang.

Pasal 365 = 24 orang.

Pasal 338, 340 = 30 orang.

Pasal 351, 170 = 21 orang.

Pasal 359 = 11 orang.

Pasal 332 = 2 orang.

Pasal 368 = 3 orang.

Pasal 378, 372 = 12 orang.

Pasal 406 = 2 orang.

Pasal 480 = 2 orang.
 Pasal 303 = 3 orang.
 Pasal 263 (pemalsuan) = 1 orang.
 Undang-undang darurat no.12 tahun 1951 sebanyak = 10 orang.
 Uang palsu (pasal 244 = 2 orang).

c. Sedangkan dilihat dari tingkat usia narapidana di LP Klas IIA Rantau prapat bahwa dibagi dalam beberapa kategori atau tingkatan sebagai berikut:

- Tingkat usia dewasa = 256 orang.
- Tingkat usia pemuda = 56 orang.
- Tingkat usia Anak-anak = 7 orang.

Adapun dilihat dari tingkat pendidikan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan S1 sebanyak = 4 orang.
2. Tingkat pendidikan SLTA sebanyak = 70 orang.
3. Tingkat pendidikan SLTP sebanyak = 75 orang.
4. Tingkat pendidikan SD sebanyak = 162 orang.
5. Tingkat pendidikan SLB sebanyak = 1 orang.
6. Tidak tamat SD sebanyak = 9 orang.

Data ini di ambil dari awal Januari sampai dengan akhir Mei Tahun 2008.

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat didirikan tahun 1981 dan diresmikan pada tahun 1985, didirikan diatas tanah seluas 20.000M², dengan luas bangunan 5856 M². Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat dibuat berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.01.PR.07.03 tahun 1985 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan, yang menggambarkan tugas-tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian-bagian, serta memberikan gambaran mengenai hubungan Pelaporan yang ditetapkan secara resmi dalam suatu bagan struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat. Dalam pelaksanaan tugasnya, Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat mempunyai Visi, Misi dan Tujuan, yakni :

A. Visi, Misi dan Tujuan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat.

1. Visi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

Visi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat sama dengan visi Lembaga Pemasyarakatan pada umumnya di seluruh Indonesia yaitu memulihkan kesatuan hubungan terhadap hidup, kehidupan dan penghidupan Warga Binaan Pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat, dan makhluk Tuhan yang Maha Esa (Membangun Manusia Mandiri).

2. Misi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

Misi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat adalah melaksanakan perawatan tahanan pembinaan dan pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan dalam rangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta kemajuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia.

3. Tujuan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

Tujuan umum Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat adalah membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi lagi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat berperan aktif dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.04.UM.01.06 Tahun 1983 tentang Penetapan Lembaga Pemasyarakatan Tertentu Sebagai Rumah Tahanan Negara, maka Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat juga melaksanakan Perawatan Tahanan, yakni proses pelayanan tahanan yang dilaksanakan mulai dari penerimaan sampai dengan pengeluaran tahanan dari Lembaga Pemasyarakatan atau Rumah Tahanan Negara.

Dengan demikian Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA

Rantau Prapat merupakan suatu organisasi yang memiliki dwifungsi dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu melaksanakan pembinaan dan pembimbingan kepada Warga Binaan Pemasyarakatan serta perawatan tahanan sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan sehingga diharapkan dapat menjalankan peranan dan fungsi Pemasyarakatan dengan baik dan benar, untuk itu perlu adanya petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi guna terlaksananya perawatan tahanan, pembinaan dan pembimbingan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat.

Sasaran Pelayanan Pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat berdasarkan undang-undang nomor 12 Tahun 1995 tentang sistem pemasyarakatan adalah :

- a. Meningkatkan kualitas ketaqwaan kepada Tuhan yang Maha Esa.
- b. Meningkatkan kualitas intelektual.
- c. Meningkatkan kualitas sikap dan perilaku.
- d. Meningkatkan profesionalisme atau keterampilan.
- e. Meningkatkan kualitas kesehatan jasmani dan rohani.

Sasaran

- a. Sasaran pembinaan dan pembimbingan WBP=warga binaan pemasyarakatan yang pada awalnya sebagian atau seluruhnya dalam kondisi kurang,yaitu:
 - 1) Kualitas ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
 - 2) Kualitas intelektual.
 - 3) Kualitas sikap dan perilaku.
 - 4) Kualitas Profesionalisme/ketrampilan.
 - 5) Kualitas kesehatan jasmani dan rohani.
- b. Sasaran pelaksanaan sistem pemasyarakatan pada dasarnya juga bagi terwujudnya tujuan pemasyarakatan yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan ketahanan sosial dan ketahanan nasional,serta merupakan indikator-indikator yang

digunakan untuk mengukur tentang sejauh mana hasil-hasil yang dicapai dalam pelaksanaan sistem pemasyarakatan sebagai berikut:

- 1). Isi lembaga pemasyarakatan lebih rendah dari pada kapasitas.
- 2). Menurunnya secara bertahap dari tahun ke tahun angka pelarian dan gangguan kamtib.
- 3). Meningkatnya secara bertahap jumlah narapidana yang bebas sebelum waktunya melalui proses asimilasi dan integrasi.
- 4). Semakin menurunnya dari tahun ke tahun angka residivis.
- 5). Semakin banyak jenis-jenis institusi sesuai dengan kebutuhan berbagai jenis/ golongan narapidana.
- 6). Secara bertahap perbandingan banyaknya narapidana yang berkerja di bidang industri dan pemeliharaan adalah 70 : 30.
- 7). Prosentase kematian dan sakit WBP=Warga binaan pemasyarakatan sama dengan prosentase di masyarakat.
- 8). Biaya perawatan sama dengan kebutuhan minimal manusia Indonesia pada umumnya.
- 9). Lembaga Pemasyarakatan dalam kondisi bersih dan terpelihara
- 10). Semakin terwujudnya lingkungan pembinaan yang menggambarkan proyeksi nilai-nilai masyarakat ke dalam lembaga pemasyarakatan dan semakin berkurangnya nilai-nilai sub kultur penjara dalam lembaga pemasyarakatan.

B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

1. Kedudukan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang Pemasyarakatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera

Utara, Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat dipimpin oleh seorang Kepala Lembaga Pemasyarakatan.

2. Tugas Pokok Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat mempunyai Tugas Pokok melaksanakan Pemasyarakatan Narapidana/Anak Didik atau Warga Binaan Pemasyarakatan.

3. Fungsi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat mempunyai fungsi :

- a. Melakukan pembinaan Narapidana/Anak Didik;
- b. Memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja;
- c. Melakukan bimbingan sosial atau kerohanian Narapidana/ Anak Didik;
- d. Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lembaga Pemasyarakatan;
- e. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

C. Susunan, Struktur Organisasi dan Deskripsi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.01.PR.07.03 tahun 1985 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan

1. Susunan Organisasi

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat dipimpin oleh seorang Kepala Lembaga Pemasyarakatan yang membawahi :

- A. Sub. Bagian Tata Usaha, terdiri dari :
 - a. Urusan Kepegawaian dan Keuangan;
 - b. Urusan Umum.
- D. Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik, terdiri dari :

- a. Sub. Seksi Registrasi;
- b. Sub. Seksi Bimbingan Kemasyarakatan dan Perawatan.
- C. Seksi Kegiatan Kerja, terdiri dari :
 - a. Sub. Seksi Bimbingan Kerja dan Pengelolaan Hasil Kerja;
 - b. Sub. Seksi Sarana Kerja.
- D. Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib, terdiri dari :
 - a. Sub. Seksi Keamanan;
 - b. Sub. Seksi Pelaporan dan Tata Tertib.
- E. Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan, terdiri dari Petugas-petugas Pengamanan.

2. Bagan Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Rantau Prapat (Terlampir)

1. Deskripsi Pekerjaan (Job Description)

Berdasarkan surat Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Nomor : E.KP.09.05-701.4 Tahun 2003 tentang Uraian Tugas Pejabat Struktural dan Petugas Profesional di Lembaga Pemasyarakatan, secara garis besar dapat dijabarkan uraian tugas Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat sebagai tolok ukur dari tugas-tugas keseluruhan organisasi yang terkait dengan perlakuan Narapidana/Anak Didik, yaitu :

- a. Menetapkan rencana kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat;
- b. Melaksanakan pelayanan pembinaan Narapidana/Anak Didik atau Tahanan;
- c. Melaksanakan bimbingan sosial, ketrampilan dan kerohanian;
- d. Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lembaga Pemasyarakatan;
- e. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga;

Dari uraian tugas tersebut diatas yang menggambarkan bahwa pekerjaan sebagai tugas pokok dan fungsi seorang Kepala Lembaga Pemasyarakatan, maka tugas pokok dan fungsi tersebut harus disebarikan secara merata ke tingkat yang lebih rendah agar beban kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Pemerataan beban kerja ke tingkat lebih rendah melalui hirarki jabatan, yaitu kendali dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat kepada Kepala sub. Bagian Tata Usaha diteruskan kepada Kepala Urusan Umum dan Urusan Kepegawaian dan Keuangan; kemudian dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan kepada Para Kepala Seksi diteruskan ke Kepala Sub Seksi dan selanjutnya kepada para staf yang ada.

Tugas pokok dan fungsi Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat yang secara langsung melaksanakan tugas-tugas pembinaan dan bimbingan Narapidana/Anak Didik, dilaksanakan oleh 2 (dua) seksi, yaitu Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik dan Seksi Kegiatan Kerja.

1. *Kepala Seksi Bimbingan Narapidana/Anak Didik*

Kepala seksi bimbingan Narapidana/Anak Didik membawahi 2 Kasubsi yang mempunyai tugas :

a. *Kasubsi Registrasi;*

1. Bertugas melakukan pencatatan dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari Narapidana/Anak Didik;
2. Melaksanakan pencatatan Tahanan dan Narapidana/Anak Didik;
3. Mencatat data Tahanan, Narapidana/Anak Didik;
4. Mencatat barang-barang Tahanan, Narapidana/ Anak Didik ke dalam register D;
5. Melaksanakan pencatatan Narapidana/Anak Didik yang akan dibebaskan, mencatat ke dalam register dalam hal pengeluaran uang, barang, perhiasan milik Narapidana/Anak Didik dengan tanda tangan bukti penerimaan titipan;
6. Membuat usulan remisi bagi Narapidana/Anak Didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

7. Membuat statistik dan dokumentasi sidik jari Narapidana/Anak Didik maupun Tahanan yang menjadi Penghuni Lembaga Pemasyarakatan;

b. Kasubsi Bimbingan Kemasyarakatan dan Perawatan

1. Bertugas memberikan bimbingan dan penyuluhan rohani serta memberikan latihan olah raga, peningkatan pengetahuan, asimilasi dan memberikan perawatan bagi Narapidana/Anak Didik.
2. Memberikan bimbingan dan penyuluhan rohani;
3. Mengumpulkan Narapidana/Anak Didik untuk mengikuti pembinaan mental atau agama dan menyelenggarakan shalat Jum'at dan melaksanakan upacara keagamaan lainnya;
4. Menyelenggarakan latihan olah raga dan kesenian;
5. Mengadakan pertandingan olah raga dan kesenian di dalam maupun di luar lembaga Pemasyarakatan;
6. Meningkatkan pengetahuan, asimilasi dan kesejahteraan Narapidana/Anak Didik;
7. Menyiapkan jadwal belajar dan tenaga pengajar dari dalam atau tenaga pengajar dari Dinas Pendidikan Nasional dan mengklasifikasikan tingkat pendidikan dan keagamaan Narapidana/Anak Didik di Lembaga Pemasyarakatan;
8. Menyelenggarakan bimbingan dan pendidikan serta penyuluhan kesehatan, bahaya narkoba dan zat adiktif lain dan pengetahuan umum, dengan berpedoman dari buku Departemen Pendidikan Nasional serta pengarahannya langsung dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan;
9. Menyelenggarakan pengadaan makanan, pakaian serta pemeriksaan kesehatan Narapidana/Anak Didik ;
10. Memberikan cuti dan pelepasan (PB (Pembebasan Bersyarat), CMB (Cuti Menjelang Bebas) dan CB (Cuti

Bersyarat)) bagi Narapidana/Anak Didik sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Kepala Seksi Kegiatan Kerja

Kepala Seksi Kegiatan Kerja membawahi 2 Kepala sub seksi yang mempunyai tugas, yaitu :

a. Kepala Subseksi Bimbingan Kerja dan Pengelolaan Hasil Kerja

1. Bertugas memberikan petunjuk dan bimbingan latihan kerja bagi Narapidana/Anak Didik serta mengelola hasil kerja.
2. Memberikan tugas kepada petugas staf untuk mempersiapkan peralatan dan bahan produksi;
3. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan Narapidana /Anak Didik;
4. Menampung dan menginventarisir hasil kerja Narapidana/Anak Didik;
5. Memasarkan hasil kerja Narapidana/Anak Didik baik kepada penghuni dan keluarganya maupun kepada masyarakat;
6. Menghitung dan menyerahkan uang sebagai upah Narapidana/Anak Didik kepada bendaharawan sebagai simpanan dan mencatat dalam daftar upah Narapidana/Anak Didik;
7. Mengontrol dan memperhatikan ketrampilan Narapidana/Anak Didik dalam pembuatan barang produksi;
8. Merekrut dan memberikan petunjuk kepada Narapidana/Anak Didik yang terampil dalam pembuatan barang produksi sebagai Tutor;

b. Kepala Sub Seksi Sarana Kerja

1. Bertugas mempersiapkan fasilitas sarana kerja;

2. Menginventarisir dan mengecek bahan, sarana atau peralatan kerja yang diperlukan dan yang akan digunakan;
3. Memperbaiki sarana atau peralatan kerja yang rusak;
4. Menyerahkan bahan, sarana atau peralatan kerja kepada yang memerlukan dan membuat tanda terima pengeluarannya;
5. Mengecek dan mencatat bahan, sarana atau peralatan kerja yang telah dipakai dan menyimpan sisanya di tempat penyimpanan yang aman;

D. Implementasi Sistem Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Rantau Prapat

10 Prinsip Pokok Sistem Pemasyarakatan

Pada penganugerahan gelar Doctor Honoris Causa kepada Dr. Sahardjo yang pada saat itu menjabat sebagai Menteri Kehakiman Republik Indonesia dari Universitas Indonesia pada tanggal 5 Juli 1963 di Istana Negara Jakarta, dalam pidatonya beliau menyampaikan bahwa tujuan dari pidana penjara adalah Pemasyarakatan dan beliau juga mengungkapkan tentang 10 (sepuluh) prinsip pemasyarakatan yang kemudian diimplementasikan dalam Konferensi Dinas Kependidikan di Lembang Bandung pada tanggal 27 April 1964 bahwa Sistem Pemasyarakatan sebagai tujuan pemidanaan menggantikan sistem kepenjaraan. Kesepuluh prinsip pemasyarakatan tersebut, antara lain :

- a. Ayomi dan berikan bekal hidup mereka agar dapat menjalankan peranannya sebagai warga negara yang baik dan berguna;
- b. Penjatuhan pidana bukan merupakan tindakan balas dendam negara;
- c. Berikan bimbingan bukan penyiksaan supaya mereka bertobat;

- d. Negara tidak berhak membuat mereka menjadi buruk atau jahat daripada sebelum dijatuhi pidana;
- e. Selama kehilangan kemerdekaan bergerak, para narapidana/anak didik harus dikenalkan dengan masyarakat dan tidak boleh diasingkan dari masyarakat;
- f. Pekerjaan yang diberikan kepada Narapidana bukan hanya sekedar pengisi waktu, juga tidak boleh diberikan pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dinas atau kepentingan negara sewaktu-waktu saja, pekerjaan yang diberikan harus menyatu dengan pekerjaan di masyarakat dan yang menunjang usaha peningkatan produksi;
- g. Bimbingan dan didikan yang diberikan kepada Narapidana/Anak Didik harus berdasarkan Pancasila;
- h. Narapidana/Anak Didik sebagai orang-orang yang tersesat adalah manusia dan mereka harus diperlakukan sebagai manusia;
- i. Narapidana/Anak Didik hanya dijatuhi pidana hilang kemerdekaan sebagai salah satu derita yang dijalani;
- j. Disediakan dan dipupuk sarana-sarana yang dapat mendukung fungsi *rehabilitatif*, *korektif* dan *edukatif* dalam sistem pemasyarakatan.

Dengan demikian, Pemasyarakatan sebagai tujuan pidana diartikan sebagai pemulihan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan yang hakiki yang terjadi antara individu pelanggar hukum dengan masyarakat serta lingkungan hidupnya dibawah kesatuan dengan Tuhan Yang Maha Esa.

Proses Pemasyarakatan

Sebagai suatu proses, Sistem Pemasyarakatan dapat diibaratkan suatu mesin produksi, dimana terdapat masalah-masalah sebagai input, kemudian ada tahapan-tahapan proses produksi. Ada alat-alat atau sarana-sarana untuk melaksanakan proses tersebut, dan ada *output* dari proses produksi tersebut serta ada konsumen yang dapat menampung produksi tersebut. Begitu pula

dengan Sistem Pemasyarakatan, memiliki dua sumber masukan. Yang pertama adalah masukan dari elemen bahan mentah, dalam arti adalah seorang yang baru pertama kali menjalani pidana penjara. Sedangkan bahan masukan yang kedua adalah yang berasal dari kegagalan pekerjaan dalam sistem, yaitu berupa narapidana yang mengulangi tindak pidananya (*residivis*) dan harus menjalani pidana kembali didalam Lembaga Pemasyarakatan.

Inti dari Sistem Pemasyarakatan sebagai proses dalam memperlakukan Narapidana/Anak Didik di Lembaga Pemasyarakatan melalui tahapan pembinaan sebagai berikut :

- a. Tahap I (Kesatu) : 0 (nol) sampai dengan $\frac{1}{3}$ (sepertiga) Masa Pidana, biasa disebut sebagai Tahap *Admisi Orientasi*, yaitu masa pengamatan, pengenalan dan penelitian lingkungan; dan biasa juga disebut sebagai tahap *Maximum Security*, yaitu pada waktu narapidana pertama kali masuk ke dalam Lembaga Pemasyarakatan sampai dengan menjalani $\frac{1}{3}$ (sepertiga) masa pidananya. Selama narapidana menjalani tahap pertama ini dikenakan sistem pengamanan dan pengawasan yang ketat. Pada tahap pertama ini narapidana, menjalani masa *orientasi* (pengenalan terhadap peraturan, lingkungan fisik, dan sosial yang ada di Lembaga Pemasyarakatan) dan merupakan masa untuk menggali data-data tentang diri narapidana tersebut, latar belakang kasus dan data-data lain tentang perkara narapidana tersebut. Data-data tersebut digunakan sebagai dasar untuk menentukan bentuk pembinaan yang paling tepat bagi diri narapidana tersebut, dan pembinaan pada tahap ini dilakukan dalam bentuk-bentuk yang cukup tepat.
- b. Tahap II (Kedua) : $\frac{1}{3}$ (sepertiga) sampai dengan $\frac{1}{2}$ (setengah) masa pidana, merupakan program pembinaan lanjutan dari program pembinaan kepribadian pada tahap awal; dan biasa disebut sebagai tahap *Medium Security*, yaitu pada waktu narapidana menjalani $\frac{1}{3}$ (sepertiga) sampai $\frac{1}{2}$ (setengah) masa pidana. Bentuk-bentuk pembiinaan yang diberikan di tingkat kepada tahapan-tahapan yang lebih longgar;

- c. Tahap III ($\frac{1}{2}$ (setengah) sampai dengan $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) masa pidana, merupakan pembinaan lanjutan untuk pengenalan dengan masyarakat sekitar melalui asimilasi baik di dalam maupun di luar Lembaga Pemasyarakatan. Bentuk pembinaannya antara lain :- Penempatan di Lapas Terbuka; - Kerja Mandiri; - Bekerja pada pihak ketiga; - Melanjutkan sekolah; - Cuti Mengunjungi Keluarga; - Bakti sosial; dan - Olah raga; Tahap ini juga disebut sebagai *Medium Security*, yaitu pembinaan dalam bentuk proses asimilasi;
- d. Tahap IV : $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) masa pidana sampai dengan bebas), merupakan tahap integrasi melalui program Pembebasan Bersyarat, Cuti Menjelang Bebas dan Cuti Bersyarat hingga bebas sesungguhnya. Tahap ini biasa disebut sebagai *Minimum Security*, karena narapidana yang sedang menunggu proses cuti menjelang bebas (CMB) dan pembebasan bersyarat (PB) dapat dilakukan dengan memberi kesempatan untuk melakukan kerja diluar tembok yang bekerja sama dengan perusahaan tertentu.

b. **Pelaksanaan Sistem Pemasyarakatan**

Konsep Pemasyarakatan merupakan suatu sistem pembinaan dan suatu metodologi dalam bidang " *Treatment of Offenders* " bukan semata-mata merumuskan tujuan dari pidana penjara. Sistem Pemasyarakatan bersifat multilateral oriented, artinya pendekatan yang berpusat kepada potensi-potensi yang ada pada individu didalam masyarakat. Dalam sistem pemasyarakatan tidak terlepas dari adanya 3 (tiga) unsur yang saling berkaitan satu sama lainnya, yakni unsur pembina, yang dibina dan masyarakat. Sistem pemasyarakatan merupakan satu rangkaian kesatuan penegakan hukum pidana, oleh karena itu pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan konsepsi umum mengenai pembedanaan.

Narapidana bukan saja obyek melainkan juga subyek yang tidak berbeda dari manusia lainnya yang sewaktu-waktu dapat melakukan kesalahan atau kekhilafan yang dapat dikenakan pidana, sehingga tidak harus diberantas. Yang harus diberantas adalah faktor-faktor yang menyebabkan Narapidana berbuat hal-hal yang bertentangan dengan

hukum, kesusilaan, agama, atau kewajiban-kewajiban sosial lain yang dapat dikenakan pidana. Pemidanaan adalah upaya untuk menyadarkan Narapidana/Anak Pidana untuk menyesali perbuatannya, dan mengembalikannya menjadi warga masyarakat yang baik, taat pada hukum, menjunjung tinggi nilai-nilai moral, sosial dan keagamaan, sehingga tercapai kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan damai. Ruang lingkup pembinaan dapat dibagi ke dalam 2 (dua) bidang, yaitu :

1. Pembinaan kepribadian yang meliputi :

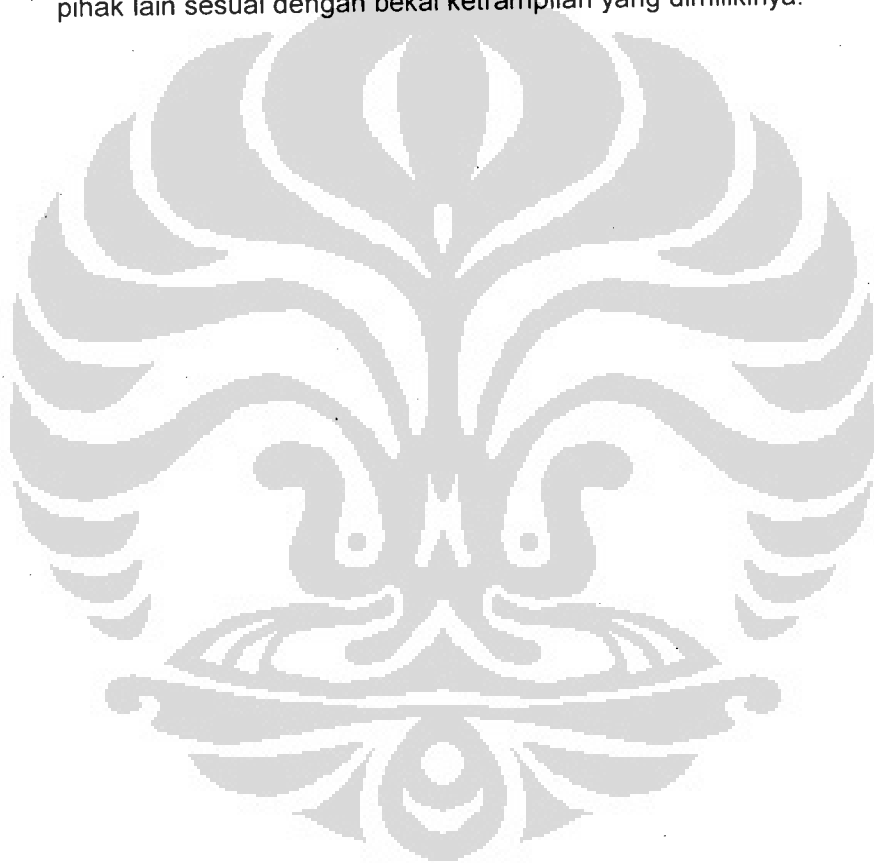
- a. **Pembinaan kesadaran beragama.**
Merupakan suatu usaha agar para Narapidana/Anak Didik dapat lebih meningkatkan pemahaman dan kesadaran dalam beragama melalui pendidikan di bidang kerohanian sehingga Narapidana/Anak Didik dapat lebih meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. **Pembinaan kesadaran berbangsa dan bernegara.**
Merupakan upaya untuk meningkatkan arti pentingnya hidup sebagai seorang warga negara yang memiliki hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku;
- c. **Pembinaan peningkatan intelektual;**
Merupakan suatu upaya agar setelah bebas menjalani pidana dapat kembali berinteraksi dengan masyarakat tempat tinggalnya dengan kemampuan bekal ilmu yang didapat selama menjalani pidana;
- d. **Pembinaan kesadaran hukum;**
Adalah upaya untuk mengerti dan memahami tentang produk hukum yang berlaku sehingga dapat mempengaruhi keluarga dan anggota masyarakat tempat tinggalnya untuk tidak melakukan perbuatan melanggar hukum;
- e. **Pembinaan mengintegrasikan diri dengan masyarakat.**
Adalah sebagai salah satu upaya untuk memulihkan hubungan yang hilang dengan masyarakat selama menjalani sisa pidana di Lembaga Pemasyarakatan sehingga ketika selesai menjalani

pidana tidak canggung lagi untuk berinteraksi dengan masyarakat terutama di lingkungan tempat tinggalnya.

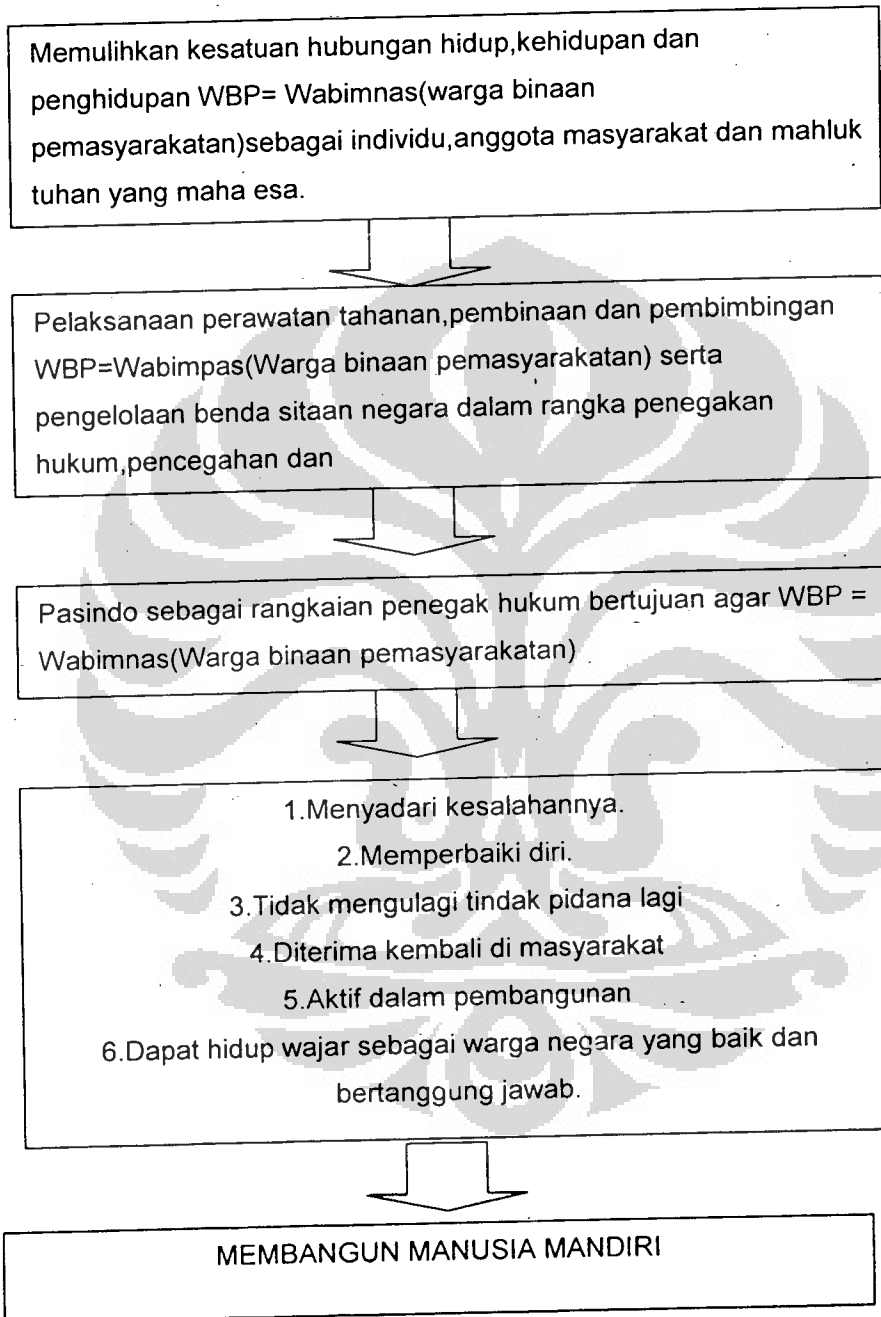
2. Pembinaan Kemandirian yang meliputi :

Pembinaan ketrampilan.

Adalah sebagai salah satu upaya memberikan bekal ketrampilan agar Narapidana/Anak Didik setelah bebas menjalani sisa pidananya dapat bekerja, baik itu kerja mandiri maupun dengan pihak lain sesuai dengan bekal ketrampilan yang dimilikinya.



Bagan 3.1
Membangun Manusia Mandiri



c. **Operasionalisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat**

1. Pembinaan

Beberapa program pembinaan yang sudah dilaksanakan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat, antara lain

1. Rehabilitasi Medis

Setiap Narapidana/Anak Didik dilakukan observasi dan dokumentasi penyakit yang pernah dideritanya, tetapi sayangnya hingga saat ini Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat belum memiliki Laboratorium dan Dokter, hanya ada seorang perawat (SPK), namun demikian 1 (satu) kali dalam sebulan tim dokter didatangkan oleh pihak Lembaga Pemasyarakatan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan para Narapidana/Anak Didik dan Tahanan. Adapun setiap harinya, Narapidana atau Anak Didik dan Tahanan yang berobat ke poliklinik sekitar 50 (lima puluh) orang – 60 (enam puluh) orang. Saat ini Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat mendapatkan bantuan obat-obatan dari Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu.

2. Pembinaan Mental Rohani

Pembinaan mental rohani dilaksanakan secara rutin setiap Minggu pada hari-hari tertentu baik bagi yang beragama Islam maupun Kristen dan didampingi oleh Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat melalui kegiatan kerjasama dengan berbagai elemen keagamaan, seperti : acara kebaktian dengan gereja HKBP, gereja Methodist dan gereja Pentakosta khusus bagi Narapidana /Anak Didik yang beragama Kristen dan dengan Kantor Departemen Agama bagi Narapidana/Anak Didik yang beragama Islam.

3. Pembinaan Intelektual dan Wawasan Kebangsaan.

Pembinaan ini dilakukan melalui kegiatan sosialisasi tentang HIV/AIDS, Narkoba dan zat adiktif lainnya, mengundang narasumber untuk melakukan sosialisasi dari diskusi pengetahuan umum terutama pengetahuan tentang narkotika,

latihan baris berbaris, diikutsertakan dalam upacara kesadaran nasional pada tanggal 17 setiap bulannya, upacara Hari Bhakti Masyarakat, Hari Dharma Karya Dhika dan Upacara Bendera Hari Ulang Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia setiap tanggal 17 Agustus dan di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Rantau Prapat saat ini sedang dilakukan proses pengumpulan buku-buku perpustakaan.

4. *Pembinaan Olah Raga dan Kesenian*

a. *Olah Raga*

Kegiatan olah raga yang sudah dilaksanakan antara lain : lari pagi dan dilanjutkan dengan senam pagi yang diikuti oleh seluruh Narapidana/Anak Didik dan Tahanan; sepakbola; bola voli; tenis meja dan catur. Kegiatan tersebut dilaksanakan setiap hari secara bergantian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sarana peralatan olah raga tersebut berasal dari Pemerintah Pusat (Direktorat Jenderal Masyarakat), bantuan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu dan swadaya Narapidana atau Anak Didik.

b. *Kesenian*

Saat ini di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Rantau Prapat telah dibentuk kelompok vokal dan setiap hari besar diberikan kesempatan untuk menampilkan hasil latihan yang telah dilakukan.

5. *Perawatan.*

Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada Narapidana atau Anak Didik yang secara langsung merupakan beban berat bagi Petugas Medis (Dokter dan Perawat). Bila dalam memberikan pelayanan kesehatan petugas medis melakukan kelalaian atau lengah, maka resiko tertular penyakit bisa saja terjadi. Narapidana atau Anak Didik yang datang berobat ke poliklinik Lembaga Masyarakat Kelas IIA Rantau Prapat umumnya berpenyakit menular seperti : Scabies (penyakit kulit), gunduk, kadas, kurap, TBC, ISPA; bahkan sudah ada beberapa Narapidana atau Anak Didik yang terkena penyakit hepatitis.

6. Perlengkapan

Bagi Tahanan dan Narapidana atau Anak Didik yang baru masuk, maka seluruh barangnya wajib dititipkan digudang penitipan dan mereka mendapatkan perlengkapan seperti : tikar, baju biru, sabun mandi, odol, sikat gigi, perlengkapan makan dan minum.

7. Peredaran Uang

Sesuai dengan Surat Edaran Direktur Jenderal Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat sudah melaksanakan mekanisme agar tidak terjadi transaksi dengan menggunakan uang tukaran rupiah, yakni dengan jalan menggantikan peredaran uang tersebut dengan sistem kupon. Bagi Narapidana atau Anak Didik yang kedatangan membawa uang segera disita dan diserahkan kepada Petugas Registrasi dan selanjutnya disimpan atau dikembalikan kepada keluarga yang bersangkutan. Bagi keluarga Narapidana atau Anak Didik yang ingin memberikan uang kepada mereka, maka keluarga Narapidana atau Anak Didik tersebut langsung menyerahkan kepada Petugas Registrasi, selanjutnya apabila Narapidana atau Anak Didik ingin belanja di koperasi atau kantin Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat, maka terlebih dahulu menghubungi Petugas Registrasi agar mengetahui nominal tabungan yang ada, kemudian ditukar kupon sehingga Narapidana atau Anak Didik dapat membelanjakan sesuai keperluannya dan juga sesuai dengan besaran tabungan yang dimilikinya.

BAB IV
ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat ditinjau dari Jenis Kelamin

Pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat memiliki 65 (enam puluh lima) orang pegawai, berdasarkan data *bezzeting* pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat (terdapat dalam lampiran). Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu Karakteristik responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat yang dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan kepangkatan, jabatan, masa kerja, dan status perkawinan.

Dari hasil penelitian diperoleh informasi atau data sebagai berikut :

Tabel 4.1
JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	7	10,08 %
2	Laki Laki	58	89,2 %
	Total	65	100%

Sumber : Hasil penelitian 2008, di olah dari data Primer

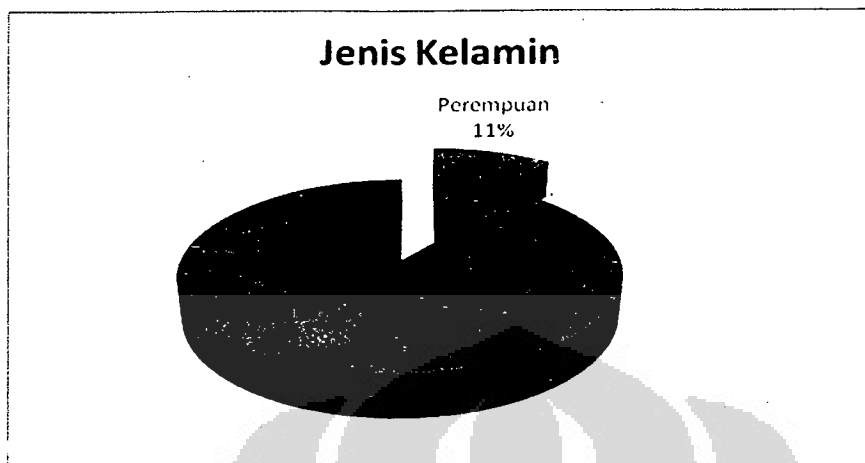
Frequencies Statistics

Kelamin

N	Valid	65
	Missing	0

Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	58	89.2	89.2	89.2
P	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	



Sumber : Hasil Penghitungan SPSS 12.00

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (89,2%) adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan tugas pokok pembinaan dan bimbingan narapidana dilakukan dengan interaksi langsung dan dapat melalui kontak fisik, sedangkan mayoritas narapidana berjenis kelamin laki-laki, dengan demikian sangat beresiko apabila tugas-tugas pembinaan dan bimbingan ketrampilan didominasi oleh perempuan. Hampir 50% dari seluruh pegawai perempuan yang melakukan kegiatan pembinaan hanya bertugas di bidang administrasi dan registrasi narapidana.

B. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Rantau Prapat Ditinjau dari Usia Responden

Tabel 4.2
USIA RESPONDEN

NO	USIA	FREKUENSI	PERSEN
1.	< 30 Tahun	26 orang	40 %
2.	30 – 34 Tahun	4 orang	6 %
3.	35 – 39 Tahun	4 orang	6 %
4.	40 – 44 Tahun	5 orang	8 %
5.	> 45 Tahun	26 orang	40 %
	Total	65 orang	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2008, diolah dari data primer

Frequencies Statistics

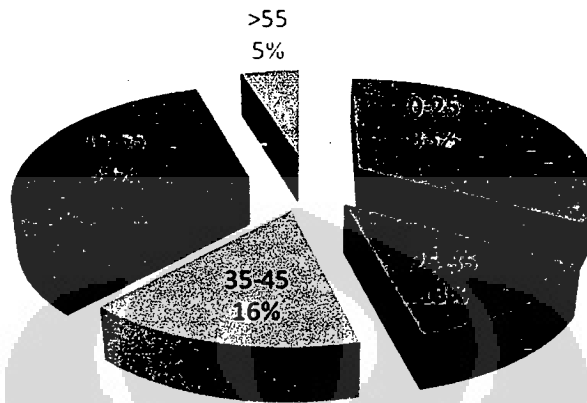
Usia

N	Valid	65
	Missing	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.5	1.5	1.5
	20	5	7.7	7.7	9.2
	21	3	4.6	4.6	13.8
	22	3	4.6	4.6	18.5
	23	2	3.1	3.1	21.5
	24	3	4.6	4.6	26.2
	25	4	6.2	6.2	32.3
	26	1	1.5	1.5	33.8
	27	2	3.1	3.1	36.9
	28	2	3.1	3.1	40.0
	31	1	1.5	1.5	41.5
	34	1	1.5	1.5	43.1
	35	1	1.5	1.5	44.6
	36	2	3.1	3.1	47.7
	37	1	1.5	1.5	49.2
	38	3	4.6	4.6	53.8
	41	1	1.5	1.5	55.4
	43	2	3.1	3.1	58.5
	44	2	3.1	3.1	61.5
	46	2	3.1	3.1	64.6
	47	2	3.1	3.1	67.7
	48	1	1.5	1.5	69.2
	49	2	3.1	3.1	72.3
	50	3	4.6	4.6	76.9
	51	1	1.5	1.5	78.5
	52	1	1.5	1.5	80.0
	53	4	6.2	6.2	86.2
54	1	1.5	1.5	87.7	
55	5	7.7	7.7	95.4	
56	1	1.5	1.5	96.9	
57	2	3.1	3.1	100.0	
	Total	65	100.0	100.0	

Usia Responden



Sumber : : Hasil Penghitungan SPSS 12.00

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat responden berusia kurang dari 30 tahun dan berusia lebih dari 45 tahun. Hal ini karena Lembaga Pemasyarakatan klas II A Rantau Prapat telah melaksanakan formasi penerimaan pegawai baru (CPNS) sehubungan dengan meningkatnya kapasitas narapidana. CPNS direkrut melalui penerimaan pegawai baru tahun 2006 dan 2007 dari Departemen Hukum dan HAM RI, yang dilaksanakan di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatra Utara, sedangkan pejabat strukturalnya di rekrut melalui usulan Kepala Lembaga Pemasyarakatan yang diteruskan ke Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatra Utara, kemudian dilanjutkan ke Sekretaris Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM RI dengan dibuat tembusan ke Direktur Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM RI.

C. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II
A Rantau Prapat Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3
TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTP	5 orang	7,7 %
2	SLTA	52 orang	80 %
3	DIPLOMA	3 orang	4,6 %
4	SARJANA (S1)	5 orang	7,7 %
	TOTAL	65 orang	100%

Sumber : Hasil penelitian 2008, di olah dari data Primer

Frequencies
Statistics

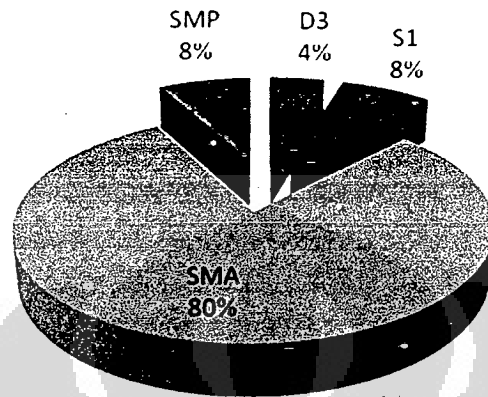
Pendidikan

N	Valid	65
	Missing	0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	4.6	4.6	4.6
S1	5	7.7	7.7	12.3
SMA	52	80.0	80.0	92.3
SMP	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan Responden



Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden (92,3%) memiliki tingkat pendidikan SMA (52 orang), hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar pegawai sejak tercatat sebagai menggunakan ijazah SLTA dan hanya beberapa pegawai yang melanjutkan ke jenjang terikat lebih tinggi yaitu Sarjana (S1) dan umumnya baru lulus pada tahun 2007 dan 2008. Sementara untuk memaksimalkan pembinaan di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Rantau Prapat para pegawainya harus memiliki tingkat pendidikan yang memadai terlebih bagi pegawai yang menduduki jabatan struktural. Sementara belum ada pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Rantau Prapat yang berpendidikan Magister (S2).

D. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II
A Rantau Prapat Ditinjau dari Golongan Kepangkatan

Tabel 4.4
GOLONGAN KEPANGKATAN RESPONDEN

No.	Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Persentase
1.	Golongan I	-	-
2.	Golongan II	38 orang	58 %
3.	Golongan III	26 orang	40 %
4.	Golongan IV	1 orang	2 %
	Total	65 orang	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2008, di olah dari data Primer

Statistics

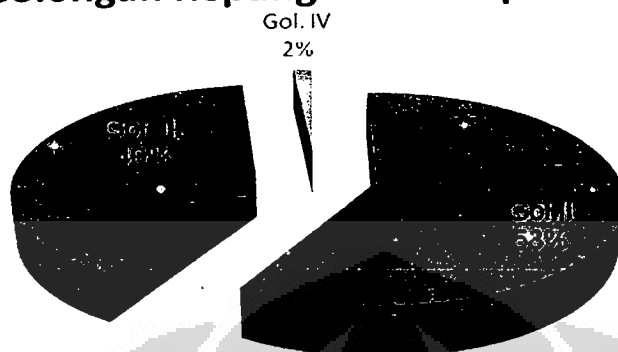
Golongan Kepangkatan Responden

N	Valid	65
	Missing	0

Golongan Kepangkatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid gol2	38	58.5	58.5	58.5
gol3	26	40.0	40.0	98.5
gol4	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Golongan Kepangkatan Responden



Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (38 %) memiliki golongan kepangkatan II. Hal ini dikarenakan dalam proses penerimaan formasi pegawai yang dibutuhkan untuk petugas pembinaan adalah lulusan SLTA atau sederajat, yang dalam hal ini dikategorikan berpangkat golongan II, oleh sebab itu sebagian besar pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Rantau Prapat adalah golongan II.

E. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Rantau Prapat Ditinjau dari Jabatan Responden

Tabel 4.5

JABATAN RESPONDEN

No	Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Persentase
1.	Eselon II	-	-
2.	Eselon III	1 orang	2 %
3.	Eselon IV	5 orang	8 %
4.	Eselon V	8 orang	12 %
5.	Non Eselon	51 orang	78 %
	Total	65 orang	100%

Sumber : Hasil penelitian 2008, di olah dari data Primer

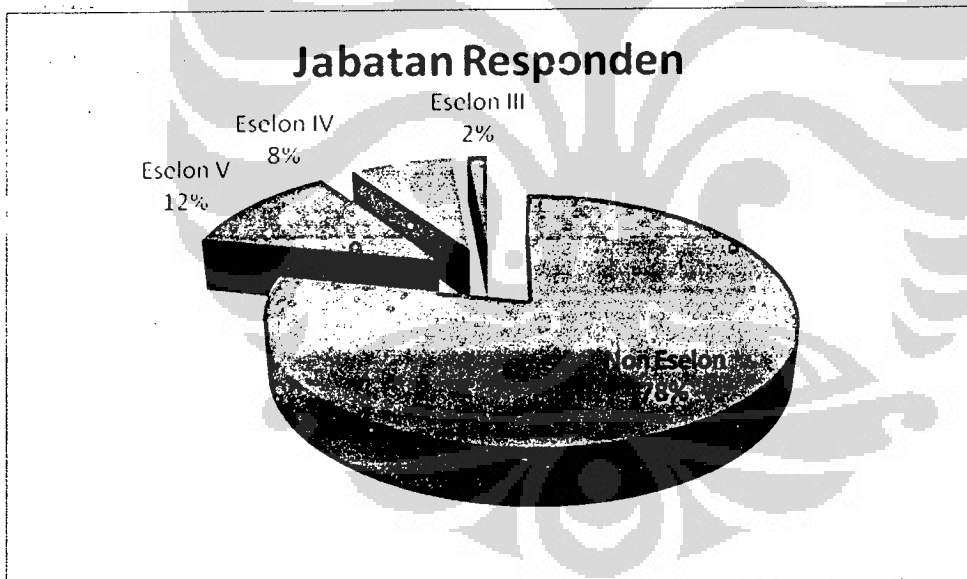
Statistics

Jabatan Responden

N	Valid	65
	Missing	0

Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Eselon III	1	1.5	1.5	1.5
Eselon IV	5	7.7	7.7	9.2
Eselon V	8	12.3	12.3	21.5
Non Eselon	51	78.5	78.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	



Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak menduduki jabatan struktural atau non eselon, hal ini dikarenakan struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat hanya memiliki 13 pejabat struktural dari 65 pegawai, mulai dari jabatan pimpinan yang disebut KALAPAS (Kepala Lembaga Pemasyarakatan), dan 5 (lima) eselon IV A (Kasubbag TU, Ka.KPLP, Kasi Binadik, Kasi Adm. Kamtib dan Kasi Giatja), serta 8 (delapan) eselon V A (Kaur Umum, Kaur Kepeg, Kasubsi Perawatan, Kasubsi Registrasi, Kasubsi Keamanan, Kasubsi Pelaporan Tatib, Kasubsi Latker, Kasubsi Sarana Kerja). Dengan demikian

sebagian besar pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat tidak memiliki jabatan atau non eselon.

F. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat Ditinjau dari Masa Kerja Responden

**TABEL 4.6
MASA KERJA RESPONDEN**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persen
1.	< 5 Tahun	25 orang	38 %
2.	5 – 10 Tahun	4 orang	6 %
3.	11 – 15 Tahun	9 orang	14 %
4.	16 – 20 Tahun	14 orang	22 %
5.	21 – 25 Tahun	13 orang	20 %
	Total	65 orang	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2008, di olah dari data Primer

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (61 %) masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat jabatan merupakan institusi atau Unit Pelaksana Tehnis (UPT) yang beroperasi atau dioperasikan sejak tahun 1985, dan dengan demikian sebagian besar pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat memiliki masa kerja diatas 5 tahun, kecuali pegawai yang baru direkrut pada tahun 2006. Masa kerja pegawai sampai dengan 15 tahun adalah pejabat struktural dan pegawai senior yang berusia diatas 35 tahun.

G. Karakteristik Responden pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat Ditinjau dari Status Perkawinan Responden

TABEL 4.7
STATUS PERKAWINAN RESPONDEN

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Belum kawin	25 orang	38 %
2	Kawin	39 orang	60 %
	Total	65 orang	100%

Sumber : hasil penelitian 2008, dari data primer

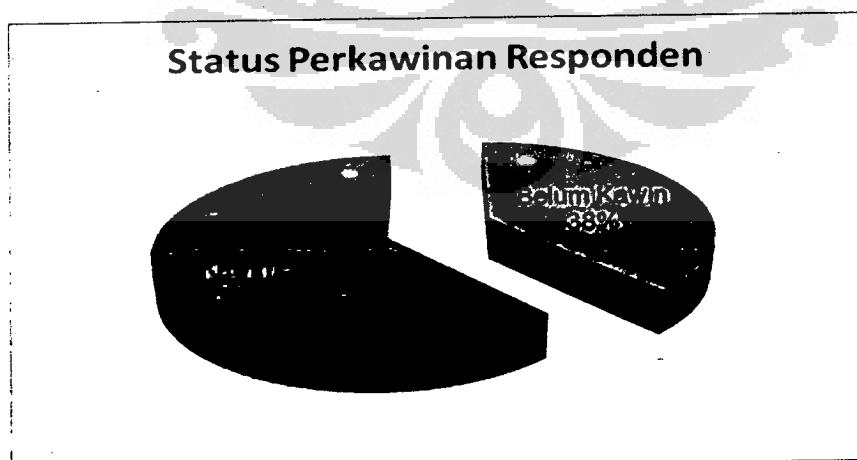
Statistics

Status Perkawinan

N	Valid	65
	Missing	0

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Kawin	25	38.5	38.5	38.5
Kawin	40	61.5	61.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	



Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar narapidana (39 %) sudah kawin atau sudah berkeluarga. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat sudah memasuki usia

perkawinan dan pada umumnya sudah memasuki usia dewasa bahkan banyak yang sudah memasuki usia pensiun. Dengan kondisi ini maka organisasi harus membuat pengkaderan dengan pegawai yang berusia muda agar dapat memobilisasi pegawai dalam kegiatan pembinaan sehingga kuantitas dan kualitas pembinaan dapat dilaksanakan.

H. Gambaran Persepsi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat Mengenai Kinerja Pegawai pada bidang pembinaan

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat. Jumlah angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 65 (enam puluh lima) kuesioner sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan dari kelompok pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Rantau Prapat, ternyata dari kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 65 (enam puluh lima) berkas yang dikembalikan hanya 50 (lima puluh) berkas, maka pada analisis pengolahan ata dalam penelitian ini hanya membahas dan menghitung sesuai dengan kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 50 (lima puluh) responden. Kemudian dari kuesioner-kuesioner yang ada, diperiksa satu persatu untuk mengetahui kelengkapan isinya dan diberi nomor urut.

Data demografi responden kemudian dibuat *coding*, untuk selanjutnya dibuat matriks tabulasi. Setelah semua data dimasukkan satu persatu secara manual ke dalam matriks tabulasi sampai selesai, tidak ada yang tertinggal. Data yang sudah dimasukkan ke dalam matriks tabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan distribusi frekuensi, dengan menentukan skala setiap pertanyaan/pernyataan yang dijawab oleh responden yang berjumlah 50 (lima puluh) orang kemudian ditentukan presentase dari jawaban responden. Hasil analisis dari perhitungan akan dituangkan ke dalam tabel.

I. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai kecendrungan jawaban responden atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan dalam kuesioner

untuk masing-masing variabel yang diikutsertakan dalam analisis. Tujuan penjelasan dari masing-masing indikator dan variabel ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan.

Pemahaman atas kondisi-kondisi variabel yang dianalisis ini penting untuk diketahui agar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan seksama dan tidak hanya berdasarkan pada pola hubungan antar variabel-variabel yang dianalisis saja. Selain itu, gambaran kondisi variabel-variabel yang dianalisis ini juga dapat memberikan informasi sejauh mana tingkat efektifitas variabel-variabel tersebut pada saat ini.

1. Deskripsi variabel kemampuan

Untuk memperoleh gambaran mengenai variabel kemampuan pegawai saat ini dilakukan dengan meminta pendapat responden melalui beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kerjasama, ketrampilan dan kedisiplinan, yang dituangkan ke dalam 13 (tiga belas) pertanyaan/ Pernyataan.

Tanggapan responden atas variabel kemampuan tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Pernyataan Pertama Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pengetahuan yang saya miliki menunjang pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari	2	4	2	4	10	20	16	32	20	40

Tabel 4.8 persepsi responden tentang pernyataan "Pengetahuan yang saya miliki menunjang pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari" menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 32% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bahwa pengetahuan yang saya miliki menunjang pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari, walau tidak semua pegawai mengalami hal yang sama seperti saya, karena adanya perbedaan disiplin ilmu yang dimiliki masing-masing pegawai sebagian besar dalam mengimplementasikan ilmu"

Ada 2 (dua) orang pegawai yang masing-masing mempunyai persepsi bahwa pengetahuan memang membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan rendah dan sangat rendah.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pengalaman bekerja saya selama ini sangat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya	2	4	2	4	4	8	22	44	20	40

Tabel 4.9 persepsi responden tentang pernyataan "Pengalaman bekerja saya selama ini sangat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya" menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 44% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat, sebagian besar memiliki masa kerja di bawah 20 tahun sehingga dalam pelaksanaan tugas bidang pembinaan kurang dapat terlaksana secara dikarenakan pengalaman kerja yang kurang dengan persentase sebesar (44%). Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan:

"Memang Bu....., pengalaman bekerja saya selama ini membantu dalam penyelesaian tugas pekerjaan saya, walau kadangkala ada juga saya harus dibantu pegawai lain. Karena di LP Klas IIA Rantau Prapat bervariasi dalam memberikan pembinaan dan bimbingan Narapidana".

Ada 2 (dua) orang pegawai yang masing-masing mempunyai persepsi bahwa pengalaman bekerja memang membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan rendah dan sangat rendah.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki banyak ide dan gagasan dalam pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien yang sampaikan kepada pimpinan, bawahan dan atau teman sejawat	4	8	3	6	6	12	17	34	20	40

Tabel 4.10 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki banyak ide dan gagasan dalam pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien yang sampaikan kepada pimpinan, bawahan dan atau teman sejawat" menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 6% rendah dan sangat rendah 8%. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat ide dan gagasan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan persentase sebesar 40% seperti halnya pada bidang pembinaan, sehingga pegawai di LP Klas IIA Rantau Prapat dapat membantu sebagian tugas pembinaan. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Begini Bu....., dalam bekerja saya memiliki banyak ide dan gagasan dan pelaksanaan tugas efektif dan efisien yang saya sampaikan kepada pimpinan, bawahan dan teman sejawat. Ide dan gagasan dalam melaksanakan tugas pembinaan sangat diperlukan agar tidak monoton dan menimbulkan rasa jenuh bagi narapidana." "

Ada 4 (empat) orang pegawai yang masing-masing mempunyai ide dan gagasan yang rendah dan sangat rendah.

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Pernyataan Keempat Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan ide dan gagasan saya maupun orang lain	0	0	4	8	6	12	20	40	20	40

Tabel 4.11 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan ide dan gagasan saya maupun orang lain" menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 40% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 8% rendah dan sangat rendah 0%. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki ide dan gagasan sebesar 40% sehingga dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan di bidang pembinaan. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Untuk melaksanakan tugas saya memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan ide dan gagasan saya maupun orang lain maka pegawai di LP Klas IIA Rantau Prapat dalam pelaksanaan tugas melakukan sistem pembinaan pendekatan."

Tidak ada seorang pegawai yang tidak dapat mengaplikasikan ide dan gagasannya dapat dilihat dari tabel bahwa tidak ada seorangpun yang menyatakan rendah bahkan sangat rendah untuk pernyataan pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan ide dan gagasannya.

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kelima Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Menurut saya pendidikan dan pelatihan yang pernah saya ikuti sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien	0	0	1	2	3	6	22	44	24	48

Tabel 4.12 persepsi responden tentang pernyataan "Menurut saya pendidikan dan pelatihan yang pernah saya ikuti sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien" menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 44% tinggi, sebesar 6% sedang, sebesar 2% rendah dan sangat rendah 0%. Tabel 4.12 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat sebagian besar (56%) dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari kemampuan pegawai lebih mementingkan indikator kerjasama, dikarenakan sebagian besar pegawai bekerja sama dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan pada bidang pembinaan narapidana. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Dalam melaksanakan tugas bidang pembinaan menurut saya pendidikan dan pelatihan yang pernah saya ikuti sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, karena pendidikan dan pelatihan salah satu penunjang dalam penyelesaian tugas secara maksimal."

Tidak ada seorang pegawai yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien"

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Pernyataan Keenam Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan pimpinan, bawahan dan atau teman sejawat	1	2	0	0	6	12	23	46	20	40

Tabel 4.13 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan pimpinan, bawahan dan atau teman sejawat" menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 46% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 0% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.13 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan pimpinan dan atau teman sejawat sebesar (46%). Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari di bidang pembinaan dapat dilakukan secara bekerjasama, dikarenakan bawahan dapat dinilai sebagai objek yang menunjang tugas bidang pembinaan dan pimpinan dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan di bidang pembinaan. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

Kalau menurut saya..... memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan pimpinan, bawahan dan atau teman sejawat itu sangat penting untuk kelancaran pekerjaan yang kami laksanakan.

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.14

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketujuh Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam menggunakan peralatan kantor sesuai bidang tugas saya	4	8	4	8	10	20	20	40	12	24

Tabel 4.14 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam menggunakan peralatan kantor sesuai bidang tugas saya" menunjukkan bahwa 24% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 40% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 8% rendah dan sangat rendah 8%. Tabel 4.14 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam menggunakan peralatan kantor sesuai bidang tugas masing-masing pegawai sebesar (40%), sehingga sebagian pekerjaan dapat teratasi dengan efektif dan efisien. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Menurut saya..... dengan memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam menggunakan peralatan kantor sesuai bidang tugas saya sangat mendukung tugas saya sehari-hari."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.15

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedelapan Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain sebagai strategi untuk mendorong melaksanakan pekerjaan dengan baik	1	2	1	2	6	12	24	48	18	36

Tabel 4.15 persepsi responden tentang pernyataan "Kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain sebagai strategi untuk mendorong melaksanakan pekerjaan dengan baik" menunjukkan bahwa 36% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 48% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 2% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain sebagai strategi untuk mendorong melaksanakan pekerjaan dengan baik sebesar (48%), sehingga dengan strategi yang baik tugas bidang pembinaan dapat terlaksana sesuai tujuan. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Menurut saya.....kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain sebagai strategi untuk mendorong melaksanakan pekerjaan dengan baik sangat penting agar tugas bidang pembinaan dapat lebih terarah dan sesuai dengan tujuan".

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.16

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kesembilan Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam melakukan segala bentuk pekerjaan selalu didasari oleh profesionalitas tanpa mengharapkan imbalan	2	4	3	6	3	6	20	40	22	44

Tabel 4.16 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam melakukan segala bentuk pekerjaan selalu didasari oleh profesionalitas tanpa mengharapkan imbalan" menunjukkan bahwa 44% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 40% tinggi, sebesar 6% sedang, sebesar 6% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.16 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dalam melakukan segala bentuk pekerjaan selalu didasari oleh profesionalitas tanpa mengharapkan imbalan besar (44%)

Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Begini Bu.....kalau dalam melakukan segala bentuk pekerjaan selalu didasari oleh profesionalitas tanpa mengharapkan imbalan maka akan pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang bagus."

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.17

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kesepuluh Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam melaksanakan tugas selalu bersikap ramah dan sopan terhadap siapapun	1	2	2	4	4	8	21	42	22	44

Tabel 4.17 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam melaksanakan tugas selalu bersikap ramah dan sopan terhadap siapapun" menunjukkan bahwa 44% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 42% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.17 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dalam melaksanakan tugas selalu bersikap ramah dan sopan terhadap siapapun sebesar (44%). Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Kalau menurut saya dalam melaksanakan tugas diperlukan bersikap ramah dan sopan terhadap siapapun, hal ini penting dalam melaksanakan tugas bidang pembinaan"

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.18

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kesebelas Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya melakukan kerjasama dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	1	2	2	4	4	8	15	30	28	48

Tabel 4.18 persepsi responden tentang pernyataan "Saya melakukan kerjasama dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan" menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 30% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.18 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat sebagian besar (48%) dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari kemampuan pegawai lebih mementingkan indikator kerjasama, dikarenakan sebagian besar pegawai bekerja sama dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan pada bidang pembinaan narapidana.

Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya Bu..... dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan saya selalu melakukan kerjasama yang diberikan oleh pimpinan agar pekerjaan dapat cepat selesai sesuai target."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.19

Distribusi Frekuensi Pernyataan Keduabelas Variabel Kemampuan

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Loyalitas terhadap LP Klas IIA Rantau Prapat saya tunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan sebaik- baiknya	3	6	2	4	4	8	23	46	18	36

Tabel 4.19 persepsi responden tentang pernyataan "Loyalitas terhadap LP Klas IIA Rantau Prapat saya tunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya" menunjukkan bahwa 36% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 46% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 6%. Tabel 4.19 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat sebagian besar (46%) dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dilihat dari loyalitas dalam melaksanakan setiap bentuk pekerjaan pada bidang pembinaan narapidana. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Menurut saya Loyalitas terhadap LP Klas IIA Rantau Prapat saya tunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, agar tugas saya dalam bidang pembinaan mendapatkan hasil yang baik "

Ada 3 (tiga) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

2. Deskripsi variabel motivasi

Untuk memperoleh gambaran mengenai variabel motivasi pegawai saat ini dilakukan dengan meminta pendapat responden melalui beberapa indikator, yaitu tanggung jawab, kondisi kerja, gaji

dan kebijakan dan administrasi yang dituangkan ke dalam 12 (dua belas) pertanyaan/ Pernyataan.

Tanggapan responden atas variabel motivasi tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.20

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang menunjang karir	2	4	1	2	11	22	13	26	23	46

Tabel 4.20 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang menunjang karir" menunjukkan bahwa 46% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 26% tinggi, sebesar 22% sedang, sebesar 2% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang menunjang karir sebesar 46%, untuk itu perlu diadakan pendidikan dan pelatihan bagi para Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Kalau menurut saya memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang menunjang karir itu sangat dibutuhkan, terlebih bagi kami pegawai yang memiliki tingkat pendidikan setingkat SMA".

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.21

Distribusi Frekuensi Pernyataan Keempat belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga saya melalui pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini	2	4	1	2	9	18	17	34	21	42

Tabel 4.21 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga saya melalui pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini" menunjukkan bahwa 42% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 18% sedang, sebesar 2% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.21 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui pekerjaan yang dilaksanakan (42%), untuk menambah motivasi kerja Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kesejahteraan bagi keluarga saya melalui pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini sangat diperlukan karena rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai saat ini."

Ada 1 (tiga) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.22

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kelima belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki dorongan kuat untuk mencari dan menemukan cara-cara bekerja yang lebih baik	0	0	0	0	11	22	20	40	19	38

Tabel 4.22 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki dorongan kuat untuk mencari dan menemukan cara-cara bekerja yang lebih baik" menunjukkan bahwa 38% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 40% tinggi, sebesar 22% sedang, sebesar 0% rendah dan sangat rendah 0%. Tabel 4.22 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki dorongan kuat untuk mencari dan menemukan cara-cara bekerja yang lebih baik (40%), dalam pelaksanaan kerja. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Begini Bu..... menurut saya memiliki dorongan kuat untuk mencari dan menemukan cara-cara bekerja yang lebih baik itu sebenarnya diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif dan efisien."

Tidak ada seorangpun yang memberikan respon sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.23

Distribusi Frekuensi Pernyataan Keenam belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam bekerja saya memerlukan perhatian penuh dari pimpinan	7	14	9	18	11	22	13	26	11	22

Tabel 4.23 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam bekerja saya memerlukan perhatian penuh dari pimpinan" menunjukkan bahwa 22% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 26% tinggi, sebesar 22% sedang, sebesar 18% rendah dan sangat rendah 14%. Tabel 4.23 menunjukkan bahwa Tidak adanya perhatian dari pimpinan mengurangi motivasi kerja dari pegawai (26%), sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan tujuan. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Menurut saya..... dalam bekerja saya memang memerlukan perhatian penuh dari pimpinan ini diperlukan untuk pengawasan pekerjaan yang dilakukan."

Ternyata ada 7 (tujuh) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketujuh belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk selalu hadir dalam bekerja	2	4	3	6	9	18	14	28	22	44

Tabel 4.24 persepsi responden tentang pernyataan "Saya memiliki dorongan yang kuat untuk selalu hadir dalam bekerja" menunjukkan bahwa 44% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 28% tinggi, sebesar 18% sedang, sebesar 6% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.24 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat memiliki dorongan yang kuat untuk selalu hadir dalam bekerja, sehingga dapat membuat LP selalu dalam pengawasan yang ketat dan aman. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Sebenarnya dorongan yang kuat untuk selalu hadir dalam bekerja itu harus ada dalam setiap diri pegawai sebagai bentuk disiplin kami."

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.25

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedelapan belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya berharap untuk memperoleh tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari tempat bekerja saya.	3	6	5	10	12	24	2	4	18	36

Tabel 4.25 persepsi responden tentang pernyataan "Saya berharap untuk memperoleh tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari tempat bekerja saya" menunjukkan bahwa 36% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 24% tinggi, sebesar 24% sedang, sebesar 10% rendah dan sangat rendah 6%. Tabel 4.25 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat berharap untuk memperoleh tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari tempat kerja, sehingga pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap LP klas IIA Rantau Prapat. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Sebenarnya.....Saya memperoleh tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari tempat bekerja saya saat ini karena merupakan salah satu faktor bentuk profesionalitas dalam tugas seorang pegawai".

Ada 3 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.26

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kesembilan belas Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya berharap apa yang kerjakan sehari-hari akan meningkatkan prestasi memperoleh penghargaan dan promosi jabatan	5	10	4	8	10	20	22	44	9	18

Tabel 4.26 persepsi responden tentang pernyataan "Saya berharap apa saya kerjakan sehari-hari akan meningkatkan prestasi memperoleh penghargaan dan promosi jabatan" menunjukkan bahwa 18% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 44% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 8% rendah dan sangat rendah 10%. Tabel 4.26 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat berharap apa yang kerjakan sehari-hari akan meningkatkan prestasi memperoleh penghargaan dan promosi jabatan.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Oooo.....saya sangat berharap apa yang saya kerjakan sehari-hari akan meningkatkan prestasi memperoleh penghargaan dan promosi jabatan, tapi walaupun saya tidak mendapatkan hal tersebut, tidak membuat saya menjadi kendur dalam melaksanakan pekerjaan."

Ada 5 (lima) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.27

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya berharap kantor saya akan memberikan kepuasan dan ketenangan dalam bekerja	1	2	7	14	10	20	16	32	16	32

Tabel 4.27 persepsi responden tentang pernyataan "Saya berharap kantor saya akan memberikan kepuasan dan ketenangan dalam bekerja" menunjukkan bahwa 32% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 32% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 14% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.27 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat merasakan kurangnya ketenangan (32%) dalam melaksanakan pekerjaan pada bidang pembinaan dikarenakan over kapasitasnya narapidana menyebabkan kondisi dan situasi dari pekerjaan yang terdapat di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

Harapan saya..... kantor saya akan memberikan kepuasan dan ketenangan dalam bekerja agar saya dan teman-teman dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.28

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh satu Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya berkeinginan memperoleh insentif dengan menambah waktu bekerja/lembur	2	4	6	12	9	18	16	32	27	54

Tabel 4.28 persepsi responden tentang pernyataan "Saya berkeinginan memperoleh insentif dengan menambah waktu bekerja/lembur" menunjukkan bahwa 54% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 32% tinggi, sebesar 18% sedang, sebesar 12% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.28 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat Sebagian besar (54%) pegawai berkeinginan memperoleh insentif dengan menambah waktu bekerja/lembur dalam melaksanakan pekerjaan ini disesuaikan dengan kebijakan dari pimpinan atau atasan.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Menurut saya berkeinginan memperoleh insentif dengan menambah waktu bekerja/lembur itu salah satu hal yang memungkinkan bagi saya pegawai dengan penghasilan yang rendah."

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh dua Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya berkeinginan memperoleh fasilitas dinas seperti kendaraan, rumah, dll.	5	10	13	26	13	26	14	28	5	10

Tabel 4.29 persepsi responden tentang pernyataan "Saya berkeinginan memperoleh fasilitas dinas seperti kendaraan, rumah, dll." menunjukkan bahwa 10% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 28% tinggi, sebesar 26% sedang, sebesar 26% rendah dan sangat rendah 10%. Tabel 4.29 menunjukkan bahwa pegawai LPKlas IIA Rantauprapat berkeinginan memperoleh fasilitas dinas seperti kendaraan, rumah, dll.

Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya berkeinginan memperoleh fasilitas dinas seperti kendaraan, rumah, dll, karena itu hal yang wajar sebagai salah satu penunjang dalam kelancaran tugas .

Ada 5 (lima) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.30

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh tiga Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya merasa puas dengan insentif (tambahan uang, wisata, THR, Fasilitas Dinas dan lain-lain)	2	4	2	4	11	22	13	26	22	44

Tabel 4.30 persepsi responden tentang pernyataan "Saya merasa puas dengan insentif (tambahan uang, wisata, THR, Fasilitas Dinas dan lain-lain)" menunjukkan bahwa 44% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 26% tinggi, sebesar 22% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.30 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat merasa puas dengan atas kepedulian kantor untuk memikirkan bentuk-bentuk insentif kepada pegawai. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Menurut saya insentif (tambahan uang, wisata, THR, Fasilitas Dinas dan lain-lain) yang sudah saya terima hanya berupa uang THR saja.

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh empat Variabel Motivasi

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya merasa puas dengan atas kepedulian kantor untuk memikirkan bentuk-bentuk insentif kepada pegawai	2	4	0	0	7	14	17	34	24	48

Tabel 4.31 persepsi responden tentang pernyataan "Saya merasa puas dengan atas kepedulian kantor untuk memikirkan bentuk-bentuk insentif kepada pegawai" menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 14% sedang, sebesar 0% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.31 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat sangat memerlukan kepedulian kantor untuk memikirkan bentuk-bentuk insentif kepada pegawai (48%), dikarenakan insentif sangat menunjang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien khususnya pada bidang pembinaan. Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya..... Kebijakan pimpinan dalam memberikan bentuk-bentuk insentif membuat saya merasa puas sebagai bentuk kepedulian kantor".

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

3. Deskripsi variabel kinerja

Untuk memperoleh gambaran mengenai variabel kinerja pegawai saat ini dilakukan dengan meminta pendapat responden melalui beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kerjasama,

ketrampilan dan kedisiplinan, yang dituangkan ke dalam 14 (empat belas) pertanyaan/ Pernyataan.

Tanggapan responden atas variabel kemampuan tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh lima Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	1	2	2	4	4	8	17	34	25	50

Tabel 4.32 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan" menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.32 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat mampu melaksanakan pekerjaan pada bidang pembinaan tepat waktu (50%) dan tidak boleh ditunda karena berkaitan dengan pembinaan narapidana dari mulai proses upaya hukum sampai dengan proses pembinaan.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Kalau saya..... dalam melakukan pekerjaan, saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan agar tidak ada pekerjaan yang tertunda."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.33

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh enam Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	2	4	2	4	4	8	18	36	24	48

Tabel 4.33 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan" menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 36% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.33 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dalam menyelesaikan pekerjaan selalu teliti dan menggunakan peralatan penunjang dalam agar hasilnya lebih baik hasil dan rapi (48%). Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

" Setiap saya menerima tugas, saya berusaha untuk selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan agar tidak ada yang terlewat sehingga mengakibatkan pekerjaan yang berulang."

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.34

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh tujuh Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu menggunakan peralatan penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya lebih baik	3	6	3	6	6	12	14	28	24	48

Tabel 4.34 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu menggunakan peralatan penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya lebih baik" menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 28% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 6% rendah dan sangat rendah 6%. Tabel 4.34 menunjukkan bahwa Kurangnya kinerja Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat dikarenakan motivasi kerja dari dalam diri pegawai sangat rendah (30%), sehingga dengan volume pekerjaan yang tinggi tidak dilaksanakan secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Kalau menurut saya.....dalam melakukan pekerjaan, saya selalu menggunakan peralatan penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya lebih baik."

Ada 3 (tiga) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.35

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh delapan Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Dalam melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan saya selalu terlihat rapi dan bersih	1	2	2	4	6	12	17	34	24	48

Tabel 4.35 persepsi responden tentang pernyataan "Dalam melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan saya selalu terlihat rapi dan bersih" menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.35 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat Dalam melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan selalu terlihat rapi dan bersih.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya.....dalam melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan saya selalu terlihat rapi dan bersih, sehingga dapat menjadi contoh bagi pegawai yang lain dan memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.36

Distribusi Frekuensi Pernyataan Kedua puluh sembilan Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Setiap hari volume pekerjaan saya selalu tinggi atau saya selalu sibuk dengan pekerjaan saya.	1	2	11	22	10	20	15	30	13	26

Tabel 4.36 persepsi responden tentang pernyataan "Setiap hari volume pekerjaan saya selalu tinggi atau saya selalu sibuk dengan pekerjaan saya" menunjukkan bahwa 26% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 30% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 22% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.36 menunjukkan bahwa Setiap hari volume pekerjaan Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat selalu tinggi atau selalu sibuk dengan pekerjaan saya. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Pada LP Klas IIA Rantau Prapat di tempat saya bekerja, setiap hari volume pekerjaan saya terima selalu tinggi sehingga saya selalu sibuk dengan pekerjaan saya".

Tidak ada seorangpun yang memberikan respon sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.37

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Setiap hari selalu ada pekerjaan yang saya selesaikan dan tidak pernah ada yang di tunda-tunda.	0	0	4	8	4	8	27	54	15	30

Tabel 4.37 persepsi responden tentang pernyataan "Setiap hari selalu ada pekerjaan yang saya selesaikan dan tidak pernah ada yang di tunda-tunda." menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 54% tinggi, sebesar 8% sedang, sebesar 8% rendah dan sangat rendah 0%. Tabel 4.37 menunjukkan bahwa Setiap hari selalu ada pekerjaan yang dilakukan Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat diselesaikan dan tidak pernah ada yang di tunda-tunda.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya menunda pekerjaan hal yang tidak pernah saya lakukan, selalu ada pekerjaan yang saya selesaikan dan tidak pernah ada yang ditunda-tunda."

Tidak ada seorangpun yang memberikan respon sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.38

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketigapuluh satu Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat lebih dari yang diharapkan pimpinan.	1	2	4	8	10	20	21	42	14	28

Tabel 4.38 persepsi responden tentang pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat lebih dari yang diharapkan pimpinan" menunjukkan bahwa 28% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 42% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 8% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.38 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat lebih dari yang diharapkan pimpinan.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya..... mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat lebih dari yang diharapkan pimpinan merupakan hal yang utama."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.39

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh dua Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya sangat memahami dan mengerti bidang tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	0	0	1	2	15	30	13	26	21	42

Tabel 4.39 persepsi responden tentang pernyataan "Saya sangat memahami dan mengerti bidang tugas yang menjadi tanggung jawab saya." menunjukkan bahwa 42% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 26% tinggi, sebesar 30% sedang, sebesar 2% rendah dan sangat rendah 0%. Tabel 4.39 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat sangat memahami dan mengerti bidang tugas yang menjadi tanggung jawab.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Dalam melakukan tugas, saya sangat memahami dan mengerti bidang tugas yang menjadi tanggung jawab saya, karena kalau tidak demikian pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik".

Tidak ada seorangpun yang memberikan respon sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.40

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh tiga Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya selalu memiliki ide-ide, motivasi dan kreatifitas serta berinisiatif dalam pekerjaan yang saya lakukan	2	4	3	6	11	22	18	36	16	32

Tabel 4.40 persepsi responden tentang pernyataan "Saya selalu memiliki ide-ide, motivasi dan kreatifitas serta berinisiatif dalam pekerjaan yang saya lakukan" menunjukkan bahwa 32% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 36% tinggi, sebesar 22% sedang, sebesar 6% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.40 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat selalu memiliki ide-ide, motivasi dan kreatifitas serta berinisiatif dalam pekerjaan yang saya lakukan. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Seharusnya Bu..... bagi pegawai selalu memiliki ide-ide, motivasi dan kreatifitas serta berinisiatif dalam setiap pekerjaan yang di lakukan itu sangat perlu guna meningkatkan kinerja pegawai."

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.41

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh empat Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Kewenangan yang saya miliki untuk membuat keputusan dalam pekerjaan saya lakukan dengan sebaik-baiknya	0	0	2	4	8	16	19	38	21	42

Tabel 4.41 persepsi responden tentang pernyataan "Kewenangan yang saya miliki untuk membuat keputusan dalam pekerjaan saya lakukan dengan sebaik-baiknya" menunjukkan bahwa 42% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 38% tinggi, sebesar 16% sedang, sebesar 4% rendah dan sangat rendah 0%. Tabel 4.41 menunjukkan bahwa Kewenangan Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat miliki untuk membuat keputusan dalam pekerjaan saya lakukan dengan sebaik-baiknya. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Sebagai pembuat kebijakan..... Saya memiliki kewenangan untuk membuat keputusan dalam pekerjaan yang saya lakukan dengan sebaik-baiknya, agar hasil dari keputusan itu berarti untuk melaksanakan pekerjaan."

Tidak ada seorangpun yang memberikan respon sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.42

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh lima Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Setiap perintah dari pimpinan selalu saya laksanakan dengan sebaik-baiknya dan hasilnya memuaskan.	1	2	4	8	10	20	13	26	22	44

Tabel 4.42 persepsi responden tentang pernyataan " Setiap perintah dari pimpinan selalu saya laksanakan dengan sebaik-baiknya dan hasilnya memuaskan" menunjukkan bahwa 44% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 26% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 8% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.42 menunjukkan bahwa Setiap perintah dari pimpinan selalu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan hasilnya memuaskan.

Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Kalau menurut saya.....Setiap perintah dari pimpinan selalu saya laksanakan dengan sebaik-baiknya dan hasilnya memuaskan agar pimpinan saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan".

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.43

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh enam Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya mampu melakukan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain	5	10	6	12	10	20	17	34	12	24

Tabel 4.43 persepsi responden tentang pernyataan " Saya mampu melakukan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain" menunjukkan bahwa 24% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 20% sedang, sebesar 12% rendah dan sangat rendah 10%. Tabel 4.43 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat mampu melakukan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Dalam melaksanakan suatu pekerjaan saya mampu melakukan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain selama pekerjaan itu tidak memerlukan kerjasama, contohnya kalau saya ditempatkan sebagai wali/orangtua asuh sebagai bentuk pembinaan bagi narapidana."

Ada 5 (lima) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.44

Distribusi Frekuensi Pernyataan Ketiga puluh tujuh Variabel Kinerja

Pernyataan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor saya.	2	4	5	10	11	22	17	34	15	30

Tabel 4.44 persepsi responden tentang pernyataan " Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor saya" menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 34% tinggi, sebesar 22% sedang, sebesar 10% rendah dan sangat rendah 4%. Tabel 4.44 menunjukkan bahwa selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat. Hasil wawancara dengan seorang Pejabat LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Kalau saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor saya, walau tidak ada reward dan punishment dari pimpinan yang dikenakan bagi pegawai. "

Ada 2 (dua) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.45

**Distribusi Frekuensi Jawaban Pernyataan Ketigapuluhdelapan Variabel
Kinerja**

Pertanyaan	Jawaban									
	SR		R		S		T		ST	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Saya tidak pernah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	1	2	3	6	6	12	16	32	24	48

Tabel 4.45 persepsi responden tentang pernyataan "Saya tidak pernah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas." menunjukkan bahwa 48% responden menyatakan sangat tinggi, sebesar 32% tinggi, sebesar 12% sedang, sebesar 6% rendah dan sangat rendah 2%. Tabel 4.45 menunjukkan bahwa Pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tidak pernah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai LP Klas IIA Rantau Prapat tanggal 28 Mei 2008, mengatakan :

"Bagi saya..... dalam masalah kehadiran tidak pernah saya lalaikan untuk itu saya tidak pernah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas."

Ada 1 (satu) orang yang menyatakan sangat rendah terhadap pernyataan ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang diturjeng kualitatif. Setelah dilakukan pengolahan data dengan metode statistik tabulasi frekuensi disertai analisisnya, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kemampuan dan motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat dalam memberikan pembinaan dan pembimbingan kepada narapidana berdasarkan hasil jawaban responden terhadap dimensi pengetahuan dan ketrampilan kerja pegawai menunjukkan sebagian besar responden menyatakan kemampuan kerja pegawai tinggi. Sedangkan motivasi kerja menunjukkan sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja pegawai cukup tinggi. Oleh karena itu pengaruh kemampuan dan motivasi perlu diperhatikan oleh pegawai dan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat dalam memberikan pembinaan dan bimbingan kepada Narapidana.
2. Dengan melihat kesimpulan di atas, maka implikasinya adalah semakin baik kemampuan dan motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam memberikan pembinaan dan bimbingan kepada Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan merealisasikan kualitas pembinaan dan bimbingan kepada narapidana. Maka strategi yang perlu dilakukan oleh pegawai dan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantau Prapat adalah penanganan permasalahan yang dapat menjamin terlaksananya pembinaan dan bimbingan kepada Narapidana secara baik, tertib dan memperhatikan hak asasi manusia, yaitu :

1. Untuk peningkatan kemampuan pegawai, perlu diberikan kesempatan melalui pendidikan dan pelatihan, hal ini sejalan dengan prinsip organisasi pembelajaran yang menuntut sumber daya manusia yang berpengetahuan, memiliki ketrampilan dan etos kerja yang sesuai dengan ketentuan organisasi yang berorientasi kepada peningkatan kinerja pegawai, karena di masa datang tuntutan perlakuan pembinaan narapidana semakin berkembang dan kompleks.
2. Peningkatan motivasi kerja pegawai perlu diupayakan dengan sebaik-baiknya, yang meliputi perhatian terhadap pengalaman kerja, kesejahteraan pegawai, disiplin, suasana kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, tanggung jawab dan sebagainya. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja pegawai.

Untuk menunjang kelancaran tugas pegawai dalam melaksanakan pembinaan di LP Klas IIA Rantau Prapat perlu menjadi perhatian suasana kerja yang kondusif, dan perlu juga dikembangkan budaya belajar, budaya disiplin kerja dan penyediaan kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana seperti : komputer, sesuai dengan kemajuan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael (2006), *Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th edition, London, Kogan Page Limited.

_____, (1994), *Perfomance Management*, London, Kogan Page Limited.

Anoraga, Pandji dan Suyati Sri, (1995), *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta, PT. Pustaka Jaya.

Asnawi, Sahlan, (2002), *Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan organisasi)*, Jakarta, Studi Press.

Anderson, C. Gordon, (1993), *Managing Performance Appraisal Systems*, Massachusetts, Blackwell Publishers.

Bacal, Robert, (1999), *Perfomance Management (terjemahan)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Bailey, J. Schermerhorn, J. Hunt, J. Osborn, R. (1991), *Managing Organizational Behaviour*, 2nd edition, New York, John Willey & Sons.

Callahan, R.E, Fleenor, CP (1998), *managing Human Relation : Concepts & Practice*, New York, Merril Publisihng Company.

Davis, Keith dan Newstrom, John W. (1989), *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi ketujuh, Jakarta, Penerbit Erlangga.

Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benyamin Mohan, Jilid 1 dan 2, Edisi ke tujuh, Jakarta, Prenhalindo;

_____, (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia; Jakarta, Prenhalindo;

Hasibuan, Melayu S.P. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan kunci keberhasilannya*, Jakarta, Gunung Agung.

Hasanuddin Massaile, (2006) *Sang Birokrat, Berfikir untuk Bekerja*;

_____ (2006). *Pengelola Sumber Daya Manusia (percikan pikiran pengalaman)*,

Irawan Prasetya., *Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk ilmu-ilmu social*

_____, Dkk. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIA LAN.

Kasim, Azhar. (1993) *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

Kerlinger, Fred N., (1996), *Foundation of Behavioral Research (Azas-azas Penelitian Behavioral)*, diterjemahkan oleh Landung R., Simatupang dan H.J. Kusumanto, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.

Koontz, Harold, et al, (1984), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Erlangga

Lembaga Administrasi Negara, (2000) *Akuntabilitas dan Good Governance*, 2000.

Gibson, James L. (1994), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Erlangga

Mangku Prawira, Sjafrri. (2003). *Sumber Daya manusia Stratejik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya

Muladi, (1984), *Lembaga Pidana Bersyarat Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Proses Hukum Pidana Yang Berprikemanusiaan*, Desertasi, Bandung, Universitas Padjajaran.

Purnomo, Bambang, (1986), *Pelaksanaan Pidana Penjara dengan Sistem Pemasyarakatan*, Yogyakarta, Liberty.

- Riduwan, (2004), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung, Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (1989). *Organisational Behaviour*, 2nd edition. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall, Inc.3
- Ruky, Ahmad S. (2002). *Sistim Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sahlan, Sulaiman, (1988), *Multi Dimensi Sumber Kreatifitas Manusia*, Sinar Baru Bandung.
- Sedarmiyanti, (2000), *Restruktisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Jakarta, CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri,dan Effendi, Sofian. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soeprihanto, John. (1998). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Sulistiyani, Ambar T, dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Usmara, A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Werther, WB, and Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personal Management*, North America: The Mc. Graw - Hill Companies.
- Winardi, (1986), *Asas-asas Manajemen*, Bandung, Alumni.

Zainun, Buchari, (1989), Manajemen dan Motivasi, Jakarta, Balai Aksara.

PERUNDANG-UNDANGAN

Republik Indonesia, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Tentang Garis-garis Besar Haluan Negara, tahun 1999.

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor. 12 tahun 1995 tentang Pemasarakatan;

_____, Peraturan Pemerintah No.31/1999, tentang pembinaan dan pembimbingan *Warga Binaan Permasyarakatan*.

_____, Peraturan Pemerintah No. 32/1999, Tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan *Hak Warga Binaan Permasyarakatan*.

_____, Peraturan Pemerintah No. 57/1999, Tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan dan Pembimbingan *Warga Binaan Permasyarakatan*.

_____, Peraturan Pemerintah No. 58/1999, tentang Syarat-syarat dan tata cara Pelaksanaan Wewenang, Tugas dan Tanggung Jawab Perawatan Tahanan.

Menteri Kehakiman RI Keputusan Nomor : M.01.PR.01.03 Tahun 1985 tanggal 26 Pebruari 1985 tentang organisasi dan tata kerja Lembaga Pemasarakatan, Rumah Tahanan Negara, Cabang dan Cabang Rumah Tahanan Negara.

_____, Keputusan Nomor : M.01.KP.09.05 Tahun 1991 tanggal 26 Maret 1991 tentang Uraian Jabatan di Lingkungan Departemen Kehakiman.

_____, Keputusan Nomor : M.04.UM.01.06 Tahun 1983 tentang Penetapan Lembaga Pemasarakatan Tertentu Sebagai Rumah Tahanan Negara

Direktur Jenderal Pemasarakatan Keputusan Nomor : E.KP.09.05-701.4 Tahun 2003 tentang Uraian Tugas Pejabat Struktural dan Petugas Profesional di Lembaga Pemasarakatan,

_____, Surat Edaran Nomor : E.PR.06.10-70 tentang Bebas Peredaran Uang/BPU , Jakarta, 30 Juli 2004.

ARTIKEL-ARTIKEL

Baso, Murad HM. (2003). *Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Manajemen Usahawan Indonesia, No. 02 Thn XXXII, Februari.

Lubis, Ella H. (1999). *Penilaian Kinerja Individu*, Manajemen Usahawan Indonesia. No. 11 Thn XXVIII, November.

Paulus Hadisaputro, (2002), *Pembinaan Narapidana Manusiawi : Tantangan Sistem Pemasarakatan di Indonesia*, Jurnal Krimonologi Indonesia, FISIP Universitas Indonesia, Volume 2 No. 11 Juli 2002, Jakarta.

Soetjipto, Budi W. (2004), *Mengenal lebih jauh Manajemen Kinerja*, Manajemen, Edisi Desember.

TESIS-TESIS :

Widiarti, (2007) *Analisis Hubungan Antara Persepsi Pegawai Terhadap Sistem Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Dengan Persepsi Pegawai Terhadap Kinerja* . Tesis.

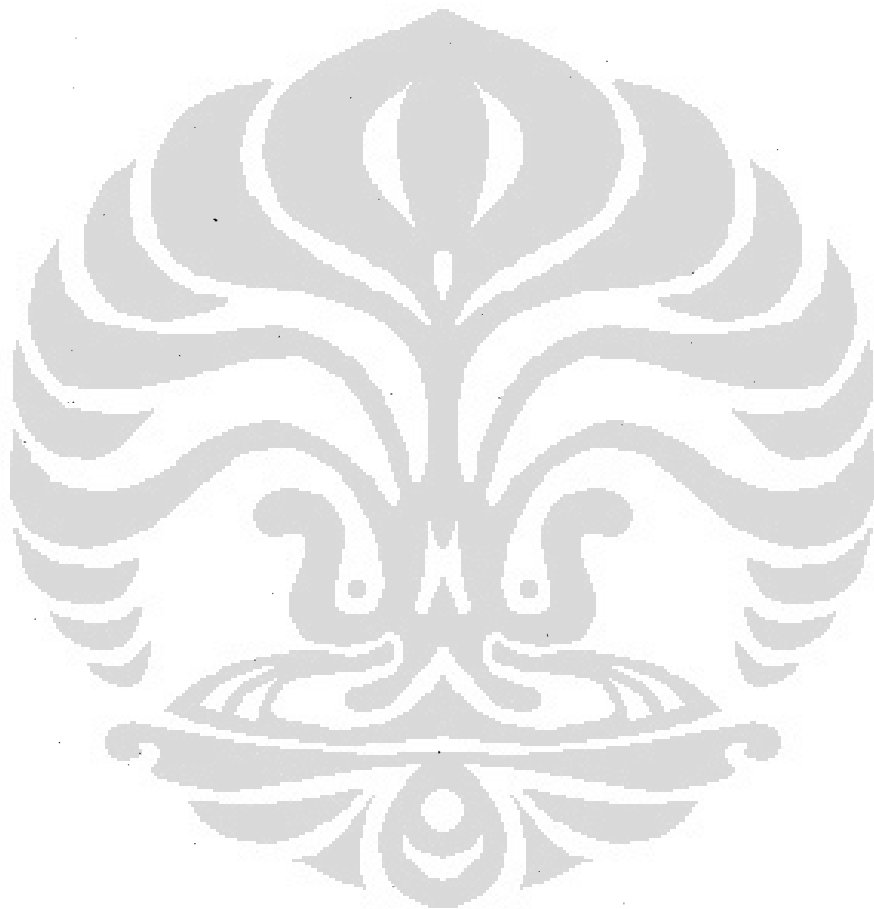
Padmono (2006) *Analisis Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan dan Latihan Departemen Hukum dan HAM RI*

Harsono (2006) *Persepsi Auditor Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor Kaitannya dengan Peningkatan Kompetensi Auditor Pendidikan pada Inspektorat III Inspektorat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional*.

Tedjo Harwanto (2005) *Pengaruh Persepsi Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di LP Klas IIA Narkotika Jakarta*

SUMBER LAINNYA

Pemasyarakatan dalam Propeksi, Membangun Indonesia Mandiri (Rencana Strategi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2001 - 2005).





LAMPIRAN

Frequencies

Statistics Kelamin

N	Valid	65
	Missing	0

Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	58	89.2	89.2	89.2
	P	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Usia

N	Valid	65
	Missing	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	1	1.5	1.5	1.5
20	5	7.7	7.7	9.2
21	3	4.6	4.6	13.8
22	3	4.6	4.6	18.5
23	2	3.1	3.1	21.5
24	3	4.6	4.6	26.2
25	4	6.2	6.2	32.3
26	1	1.5	1.5	33.8
27	2	3.1	3.1	36.9
28	2	3.1	3.1	40.0
31	1	1.5	1.5	41.5
34	1	1.5	1.5	43.1
35	1	1.5	1.5	44.6
36	2	3.1	3.1	47.7
37	1	1.5	1.5	49.2
38	3	4.6	4.6	53.8
41	1	1.5	1.5	55.4
43	2	3.1	3.1	58.5
44	2	3.1	3.1	61.5
46	2	3.1	3.1	64.6
47	2	3.1	3.1	67.7
48	1	1.5	1.5	69.2
49	2	3.1	3.1	72.3
50	3	4.6	4.6	76.9
51	1	1.5	1.5	78.5
52	1	1.5	1.5	80.0
53	4	6.2	6.2	86.2
54	1	1.5	1.5	87.7
55	5	7.7	7.7	95.4
56	1	1.5	1.5	96.9
57	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics Pendidikan

N	Valid	65
	Missing	0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	4.6	4.6	4.6
S1	5	7.7	7.7	12.3
SMA	52	80.0	80.0	92.3
SMP	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Statistics Golongan Kepangkatan Responden

N	Valid	65
	Missing	0

Golongan Kepangkatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid gol2	38	58.5	58.5	58.5
gol3	26	40.0	40.0	98.5
gol4	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Statistics

Jabatan Responden

N	Valid	65
	Missing	0

Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Eselon III	1	1.5	1.5	1.5
Eselon IV	5	7.7	7.7	9.2
Eselon V	8	12.3	12.3	21.5
Non Eselon	51	78.5	78.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Statistics

Status Perkawinan

N	Valid	65
	Missing	0

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Kawin	25	38.5	38.5	38.5
Kawin	40	61.5	61.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

KINERJA

Pertanyaan / Responden	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
2	4	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	2	5	4
3	5	4	5	3	2	4	1	5	1	4	5	5	3	1
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	4	2	3	5	3	1	5	4	3	5	2	3	4	5
7	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5
8	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5
9	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5
10	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5
11	5	5	5	4	2	3	5	4	3	5	4	4	5	5
12	4	5	1	4	3	2	3	5	4	3	5	4	4	5
13	4	5	1	4	3	4	3	5	1	4	5	1	5	4
14	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5
15	4	5	2	4	5	4	4	5	3	4	5	2	4	5
16	4	5	3	5	4	5	3	3	4	2	5	3	5	5
17	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5
19	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
20	4	5	3	5	3	4	3	5	1	3	4	4	5	5
21	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
22	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
23	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
24	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
25	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	1	4
26	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5

27	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	1	3	4
28	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	1	3	4
29	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3
30	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3
31	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2
32	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	1	3	3	2
33	5	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4
34	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3
35	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3
36	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	5	1	5
37	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	3
38	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
39	1	1	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4
40	5	1	1	4	2	4	4	3	5	5	4	5	2	5
41	4	4	5	3	4	4	5	3	1	5	4	4	3	3
42	4	4	5	4	4	5	2	3	3	5	2	3	4	4
43	4	5	5	4	4	5	2	3	3	4	3	2	2	4
44	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	5	2	4
45	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	5
46	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5
47	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5
48	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5
49	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	5
50	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	5

KEMAMPUAN

Pertanyaan / Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5
2	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4
3	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4
4	4	5	3	4	4	1	1	3	4	5	5	4	5
5	4	4	1	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4
6	3	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	3	4
7	4	5	1	2	4	3	3	4	4	5	5	4	5
8	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5
9	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5
10	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4
11	3	3	4	4	5	4	1	2	1	4	4	4	4
12	3	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4	5	2
13	3	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4	5	2
14	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	2	5
15	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5	5	4	5
16	4	4	5	2	5	5	4	3	4	5	5	4	5
17	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	2	5
18	4	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5
19	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
20	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
24	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
25	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
26	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5

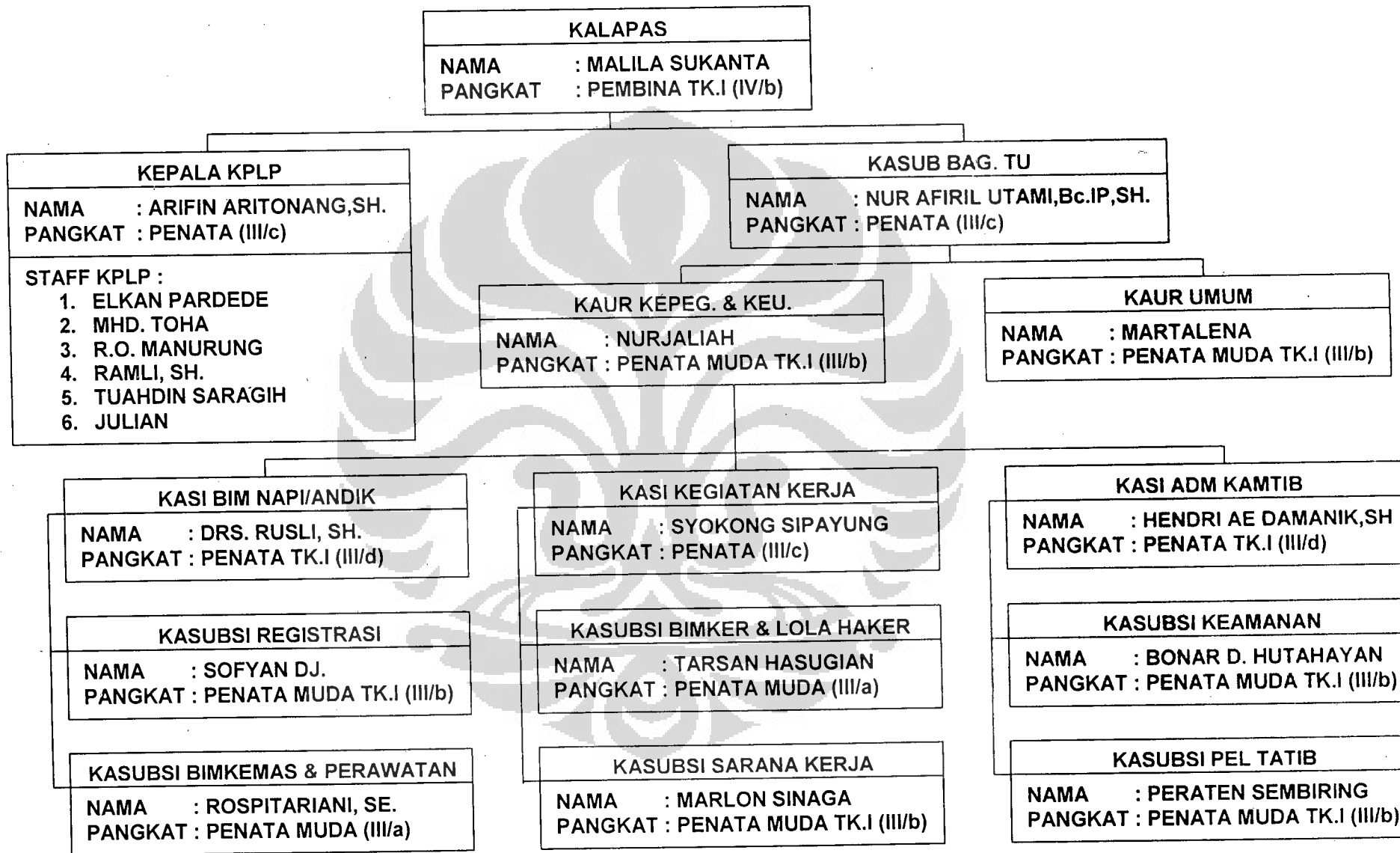
27	34	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3
28	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5
29	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
30	3	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
31	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2
33	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3
34	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4
35	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5
36	2	4	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5
37	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3
38	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	1	4
39	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	4
40	4	3	5	5	4	5	4	4	5	1	2	4	2
41	5	5	4	4	2	5	3	4	5	4	5	5	5
42	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
43	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5
44	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4
45	1	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3
46	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	1
47	2	3	4	5	4	3	4	4	5	3	2	5	4
48	5	4	5	3	5	4	5	2	2	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
50	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4

MOTIVASI

Pertanyaan / Responden	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	2	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5
2	3	4	5	3	5	3	4	5	4	2	5	5
3	5	3	4	3	2	5	2	4	2	1	1	5
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5
6	1	4	4	1	4	3	1	4	1	3	4	4
7	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5
8	5	4	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5
9	4	5	5	2	5	5	5	5	3	2	5	5
10	5	5	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5
11	4	5	5	2	5	4	4	5	4	3	5	5
12	5	5	4	1	3	4	1	3	4	2	5	1
13	5	5	4	1	4	5	1	3	1	4	5	5
14	5	1	3	1	5	4	4	4	5	1	4	4
15	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4
16	3	5	4	3	4	4	3	4	5	2	2	3
17	4	5	3	2	4	5	4	5	4	2	3	5
18	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4
19	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5
20	1	4	3	1	4	1	1	3	4	2	5	5
21	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
23	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
24	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4
25	2	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4
26	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5

27	4	5	5	3	3	2	3	2	3	4	5	5
28	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	5	5
29	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5
31	4	3	3	4	4	3	1	4	5	1	4	4
32	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	1	1
33	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	3	3
34	3	5	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5
35	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5
36	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5
37	4	4	4	5	2	4	4	2	3	3	5	5
38	5	4	4	4	5	4	2	3	3	2	5	4
39	3	4	5	4	5	2	3	2	4	4	5	4
40	3	3	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4
41	5	3	5	1	1	3	3	3	3	2	4	4
42	5	3	3	4	5	5	5	2	2	3	3	4
43	5	3	3	4	5	5	5	2	2	3	3	4
44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
45	4	3	3	5	5	1	5	2	3	4	3	4
46	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3
47	5	3	4	1	3	5	2	4	4	5	4	4
48	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4
49	3	4	4	5	4	5	5	1	2	2	4	3
50	5	5	5	5	4	5	4	2	2	1	3	5

BAGAN ORGANISASI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA RANTAUPRAPAT





UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

GD. Pascasarjana FISIP UI Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430
Telp. (021) 3913606, 3913607, 3143977. Fax. (021) 3921088 – <http://www.fisip.ui.edu>
Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320
Telp. (021) 3141831, Fax (021) 3144737

No : 025/PT.02.18.1/FISIP/Q/2008
Lamp : -
Hal : Mencari Data untuk
Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

30 April 2008

Kepada yang terhormat,
Kepala Kantor Wilayah
Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia
Sumatera Utara
Di
Medan

Dengan hormat,

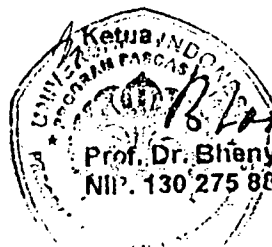
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi lanjutan Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, para peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Peserta program tersebut adalah :

Nama : Nur Afiril Utami
N P M : 0606017694
Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Publik
Judul : Resepsi mengenai kinerja pegawai bidang pembinaan pada lembaga pemasyarakatan Kelas IIA Rantauprapat

Ingin mencari data/informasi di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Melalui surat ini kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Berdasarkan rencana, jangka waktu mencari data adalah 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 30 April 2008 sampai dengan 30 Mei 2008. kami sangat mengharapkan perkenan Bapak/Ibu memberikan bantuan yang diperlukan.

Atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Bhanjamin Hoessein
NIP. 130.275.887



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

GD. Pascasarjana FISIP UI Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430
Telp. (021) 3913606, 3913607, 3143977, Fax. (021) 3921088 – <http://www.fisip.ui.edu>
Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320
Telp. (021) 3141831, Fax (021) 3144737

No : 026/PT.02.18.1/FISIP/Q/2008
Lamp : -
Hal : Mencari Data untuk
Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

30 April 2008

Kepada yang terhormat,
Direktur Bina Perawatan
Dit. Jen. Pas. Departemen Hukum dan HAM RI
Di
Jakarta

Dengan hormat,

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi lanjutan Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, para peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Peserta program tersebut adalah :

Nama : Nur Afiril Utami
N P M : 0606017694
Program Studi : Ilmu Administrasi
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Publik
Judul : Resepsi mengenai kinerja pegawai bidang pembinaan pada lembaga pemasyarakatan Klas IIA Rantauprapat

Ingin mencari data/informasi di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Melalui surat ini kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Berdasarkan rencana, jangka waktu mencari data adalah 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 30 April 2008 sampai dengan 30 Mei 2008. kami sangat mengharapkan perkenan Bapak/Ibu memberikan bantuan yang diperlukan.

Atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Ketua
UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
Prof. Dr. Bhanjamin Hoessein
NIP. 130 275 887

DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM R.I
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA
RANTAUPRAPAT
JL. Juang '45 no.209. Telp 0624-21197 Fax. 0624-21197

SURAT KETERANGAN
Nomor : **W2.E7.UM.10.01-407-208**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : MALILA SUKANTA, Bc.IP.SH
N.I.P : 040 029 730
Jabatan : Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantauprapat
Unit Organisasi : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantauprapat
Alamat : JL. Juang '45 no.209. Rantauprapat, Ujung Bandar
Rantau Selatan, Kab. Labuhan Batu. Sumatera Utara.

Menerangkan bahwa :

Nama : NUR AFIRIL UTAMI, Bc.IP.SH
N.I.P : 040 049 031
Jabatan : Kasub. Bagian Tata Usaha
Unit Organisasi : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantauprapat
Alamat : JL. Juang '45 no.209. Rantauprapat, Ujung Bandar
Rantau Selatan, Kab. Labuhan Batu. Sumatera Utara.

Benar bahwa pegawai dimaksud sedang menjalani Perkuliahan Program Pascasarjana dan yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian mulai tanggal 30 April 2008 s/d 30 Mei 2008, di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Rantauprapat. Penelitian ini guna penyelesaian tesis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Sains (M.si) dalam Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Demikainlah surat keterangan ini diperbuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dikeluarkan di : Rantauprapat
Pada Tanggal : 30 Mei 2008
Kepala Lembaga Pemasyarakatan
Rantauprapat.


MALILA SUKANTA, Bc.IP.SH
040 049 031

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

1. Nama : Nur Afiril Utami
2. Tempat/Tgl.Lahir : Ketapang / 18 April 1964
3. Alamat Rumah : Graha Hijau 1 Blok A No. 22 Ciputat,
Tangerang
4. Agama : Islam
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Status : Kawin dengan 4 anak
7. Jabatan : Ka. Subag Tata Usaha LP Klas IIA Rantau
Prapat, Sum-Ut. Tahun 2004-2008.

II. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri No.11 (Tauladan) Ketapang, Kal-Bar. Berijazah Tahun 1978
2. SMP Negeri 1 Ketapang, Kal-Bar. Berijazah Tahun 1981
3. SMA Negeri 1 Ketapang, Kal-Bar. Berijazah Tahun 1984
4. AKIP Departemen Kehakiman, Jakarta Berijazah Tahun 1989
5. S1 Universitas Al-Azhar Fakultas Hukum,
Medan Berijazah Tahun 2000

III. Riwayat Kerja :

1. Diangkat menjadi CPNS, Tahun 1985
2. Diangkat menjadi PNS, Tahun 1986
3. Mengikuti tugas belajar di AKIP (Akademi Ilmu Pemasaryakatan)
Dep. Kehakiman di Jakarta, Tahun 1986-1989
4. Staf Registrasi LP Klas II B Ketapang, Kal-Bar. Tahun 1990
5. Staf Urusan Kepegawaian LP Klas IIB Rantau Prapat, Sum-Ut. Tahun
1991-1993;
6. Kepala Urusan Kepegawaian LP Klas IIB Rantau Prapat, Sum-Ut.
Tahun 1994-1998;
7. Ka. Subag Tata Usaha LP Klas IIB Rantau Prapat, Sum-Ut. Tahun
1999-2003;
8. Ka. Subag Tata Usaha LP Klas IIA Rantau Prapat, Sum-Ut. Tahun
2004-2008.