



UNIVERSITAS INDONESIA

**KINERJA PETUGAS PENGAMANAN DAN
PERILAKU NEGATIF NARAPIDANA
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN TEGAL**

TESIS

**HASAN BASRI
0806448661**

**PROGRAM PASCASARJANA
KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
JAKARTA
JULI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**KINERJA PETUGAS PENGAMANAN DAN
PERILAKU NEGATIF NARAPIDANA
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN TEGAL**

TESIS

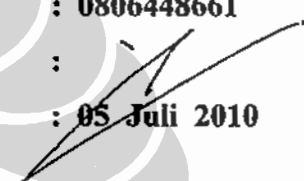
Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister sains

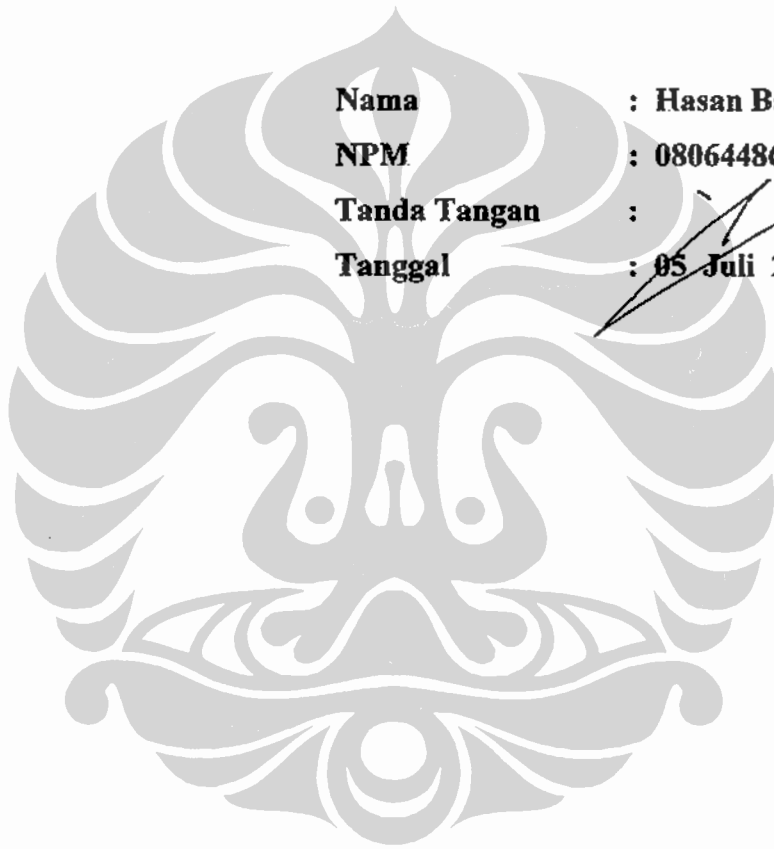
**HASAN BASRI
0806448661**

**PROGRAM PASCASARJANA
KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN MANAJEMEN LEMBAGA PEMASYARAKATAN
JAKARTA
JULI 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Hasan Basri
NPM : 0806448661
Tanda Tangan : 
Tanggal : 05 Juli 2010



LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Hasan Basri
NPM : 0806448661
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Kajian Manajemen Lembaga Pemasarakatan
Judul Tesis : Kinerja Petugas Pengamanan Dan Perilaku Negatif
Narapidana Di Lembaga Pemasarakatan Tegal

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains, pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Manajemen Lembaga Pemasarakatan, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr.dr.H. Hadiman, SH, MSc.

(
.....)

Penguji : Prof. Dr. Chandra Wijaya, Msi, MM.

(
.....)

Penguji : Dr. Hasanuddin Massaile, Bc.IP, SH, MH (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 05 Juli 2010

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan perkenan-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Penulisan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Peminatan Kajian Manajemen Lembaga Masyarakat, Universitas Indonesia.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan hingga penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Chandra Wijaya, selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Indonesia sekaligus penguji yang telah memberikan masukan dan koreksi bagi penyempurnaan tesis ini.
2. Prof. Dr. Rony Nitibaskara, selaku Ketua Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
3. Dr. Rudi Satriyo, SH. MH., selaku Koordinator Peminatan Kajian Manajemen Lembaga Masyarakat, Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
4. Dr.dr. H. Hadiman, SH, MSc., selaku dosen pembimbing sekaligus penguji, yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan, petunjuk dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Hasanuddin Massaile, Bc.IP, SH, MH, selaku penguji yang telah membuka cakrawala berpikir penulis untuk penyempurnaan tesis ini.
6. Dewan Dosen Program Pascasarjana Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Kekhususan Kajian Manajemen Lembaga Masyarakat, yang telah membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Drs. Bambang Margono, MH., selaku mantan Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Jawa Tengah, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan ini.

8. Drs. Anas Saepul Anwar, Bc.IP, MSi, selaku mantan Kepala Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Tegal, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan ini.
9. Drs. Rudi Charles Gill, Bc.IP, selaku Kepala Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Tegal, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan ini.
10. Istri dan anak-anak tercinta yang telah memberikan dorongan semangat hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa, Petugas Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Tegal dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT akan membalas segala budi baik semua pihak yang telah membantu selesainya tesis ini. Semoga tesis ini akan bermanfaat bagi pembacanya dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 05 Juli 2010



Hasan Basri

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

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

Nama : Hasan Basri
NPM : 0806448661
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Peminatan : Kajian Manajemen Lembaga Pemasyarakatan
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

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

Kinerja Petugas Pengamanan Dan Perilaku Negatif Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal

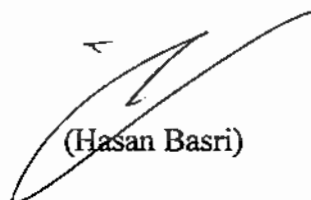
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 05 Juli 2010

Yang menyatakan


(Hasan Basri)

ABSTRACT

Name : Hasan Basri
Subject : National Endurance Study
Title : The Performance of Security Officers and Negative Behaviour of Inmates in Tegal Prison.

This thesis discusses about the performance of security officers and negative behaviour of inmates in Tegal Prison, also the relationship in between based on that matter, the objective of this theses is to find out and analyze the performance of security officer and inmates behaviour, also the relationship in between in Tegal Prison.

This thesis uses Qualitative method with juridic managerial approach, data collected through observation / serveitance, interview and documentation study. The observations carried out by direct observation of activity and accasion accured in the field. Interview carried out through the informats such as main informant namely the warden, important informant namely the inmates and security officers, also additional informant namely the officers related with the study. Furthermore documentation study is learning the documents such as book, journal, codes, previous research and other documents related.

The result is a description about the condition accured in the field. Thus, after being analyzed by theory and interview with the informants, there are condusions about the performants of security officers in Tegal Prison and the obstacles encomentered in order of improvement, the negative behaviour of inmates in Tegal Prison and the factors why it occoured, and also symbiotic relation between the performance of security officers and inmates behaviour.

Key word :
Officers performance, behaviour.

DAFTAR ISI

	HAL.
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pertanyaan Penelitian.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Tata Urutan Penulisan	11
BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN	13
2.1. Teori Kinerja Petugas Pengamanan	13
2.1.1. Teori Kinerja	13
2.1.2. Teori Pengamanan	18
2.2. Teori Perilaku	26
2.3. Hubungan antara Kinerja Petugas Pengamanan dengan Perilaku Narapidana	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1. Metode dan Pendekatan Penelitian	37
3.2. Sumber Data dan Instrumen Penelitian	38
3.3. Teknik Pengumpulan Data	39
3.4. Teknik Analisis Data	39
BAB 4 GAMBARAN UMUM	42
4.1. Sejarah Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Tegal	42
4.2. Visi dan Misi	44
4.2.1. Visi	44
4.2.2. Misi	44
4.2.3. Tujuan	44
4.3. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Tegal	44
4.4. Struktur Organisasi	45
4.4.1. Sub Bagian Tata Usaha	46
4.4.1.1. Urusan Kepegawaian dan Keuangan	46
4.4.1.2. Urusan Umum	46

4.4.2	Seksi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja	46
4.4.2.1	Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan	47
4.4.2.2	Sub Seksi Perawatan	47
4.4.2.3	Sub Seksi Kegiatan Kerja	47
4.4.3	Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib....	47
4.4.3.1	Sub Seksi Keamanan	47
4.4.3.2	Sub Seksi Pelaporan dan Tata Tertib	47
4.4.4	Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan	48
4.5	Keadaan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal	50
4.6	Keadaan Penghuni	53
4.6.1	Klasifikasi dan Jenis Tindak Pidana	53
4.6.2	Blok Hunian	57
4.7	Hak dan Kewajiban Narapidana	60
4.8	Pembinaan Narapidana	61
4.8.1	Tahap-Tahap Pembinaan	61
4.8.2	Ruang Lingkup Pembinaan	62
4.8.2.1	Pembinaan Kepribadian	62
4.8.2.2	Pembinaan Kemandirian	63
4.8.2.3	Wujud Pembinaan	63
4.9	Sarana dan Fasilitas Pembinaan	64
4.9.1	Ruang Kunjungan	64
4.9.2	Aula SerbaRuang Kunjungan	65
4.9.3	Poliklinik Lapas	65
4.9.4	Perpustakaan	65
4.9.5	Kegiatan Kerja	66
4.9.6	Dapur Umum	66
4.10	Kebijakan Tugas Pemasyarakatan	67
4.10.1	Prosedur Tetap Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara	67
4.10.1.1	Penerimaan, Pendaftaran dan Penempatan Narapidana/Tahanan	67
4.10.1.2	Prosedur Tetap Mapenaling	68
4.10.1.3	Prosedur Tetap Kunjungan Narapidana/Tahanan	68
4.10.1.4	Prosedur Tetap Pembukaan dan Penutupan Kamar Narapidana/Tahanan	68
4.10.1.5	Prosedur Tetap Tindakan Disiplin	69
4.10.1.6	Prosedur Tetap Penggeledahan	69
4.10.1.7	Prosedur Tetap Penaggulangan Gangguan Kamtib	70
4.10.2	Sarana Keamanan Lapas Klas IIB Tegal	71
4.11	Pelaksanaan Tugas Pengamanan Lapas	72
4.11.1	Regu Pengamanan	74
4.11.2	Pos-Pos Penjagaan	74

	4.11.3 Tugas Kepala Regu/Wakil Kepala Regu	75
	4.11.4 Tugas Petugas Pintu Utama (Portir)	75
	4.11.5 Tugas Petugas Pos Atas	76
	4.11.6 Tugas Pembina Blok	76
	4.11.7 Penguncian dan Pembukaan kamar Penghuni... 77	
	4.11.8 Kegiatan Kontrol Keliling	77
	4.11.9 Penggeledahan	78
BAB 5	ANALISIS HASIL PENELITIAN	81
	5.1 Kendala Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal	81
	5.2 Kinerja Petugas Pengamanan	83
	5.2 Perilaku Narapidana Lembaga Pemasyarakatan Tegal..	88
	5.4 Interaksi Petugas Pengamanan dan Narapidana	91
	5.5 Peningkatan Kinerja Petugas Pengamanan	92
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	95
	6.1 Kesimpulan	95
	6.2 Saran	96

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

<u>TABEL</u>	Hal.
Tabel 4.1 : Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 : Komposisi Pegawai Lapas Tegal Menurut Jenjang Pendidikan	51
Tabel 4.3 : Komposisi Pegawai Lapas Tegal Menurut Penempatan Pada Unit Kerja	52
Tabel 4.4 : Diklat Teknis Yang Diikuti Petugas Pengamanan Lapas Tegal	53
Tabel 4.5 : Klasifikasi Warga Binaan Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.6 : Klasifikasi Warga Binaan Berdasarkan Jenis Tindak Kejahatan	55
Tabel 4.7 : Jumlah Pelanggaran Narapidana	56
Tabel 4.8 : Daftar Kapasitas dan Isi Kamar Hunian	58
 <u>GAMBAR</u>	
Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara Untuk Kalapas Tegal
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara Untuk Narapidana
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara Untuk Petugas Pengamanan
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Untuk Kasi Pembinaan Napi/Anak Didik dan Kegiatan Kerja
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara Untuk Kaur Kepegawaian dan Keuangan
- Lampiran 6 : Hasil Wawancara
- Lampiran 7 : Jadwal Tugas Pengamanan Lapas Klas IIB Tegal
- Lampiran 8 : Jadwal Petugas Blok Wanita
- Lampiran 9 : Jadwal Pengawas Kontrol Malam
- Lampiran 10 : Jadwal Petugas Piket dan Bantuan Malam
- Lampiran 11 : Denah Lapas Klas IIB Tegal
- Lampiran 12 : Gambar-Gambar Kegiatan Lapas Klas IIB Tegal



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem Pemasyarakatan merupakan sistem pemidanaan pengganti Sistem Kepenjaraan yang dianggap tidak sesuai lagi dengan budaya bangsa dan falsafah hidup Pancasila. Dalam Sistem Kepenjaraan, pelaku tindak pidana dibuat jera melalui tindakan dan aturan yang keras bahkan cenderung tidak manusiawi, sehingga kemudian mereka tidak ingin mengulangi perbuatannya lagi. Hal ini sangat berbeda dengan Sistem Pemasyarakatan yang tidak hanya menekankan pada aspek derita bagi pelaku tindak pidana, melainkan juga berusaha meningkatkan kualitas narapidana melalui kegiatan pembinaan agar mereka bertobat dan kembali hidup wajar di tengah-tengah masyarakat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 disebutkan bahwa¹ :

Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. (psl.1 ayat 2)

Dalam tujuan Sistem Pemasyarakatan tersebut, pelaku tindak pidana dibina melalui berbagai kegiatan pembinaan, baik itu yang menyentuh aspek kepribadian maupun aspek kemandiriannya. Dengan pembinaan tersebut diharapkan narapidana mampu menyadari kesalahannya, tidak akan mengulangi perbuatan pelanggaran hukum lagi, kemudian mampu berperan sebagai anggota masyarakat yang aktif dan produktif.

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan

Dalam proses pembinaan menuju penyadaran diri narapidana ini, selain peran petugas pemasyarakatan, dibutuhkan juga peran aktif dari masyarakat dan narapidana itu sendiri. Motivasi narapidana untuk berubah adalah hal utama dalam keberhasilan pembinaan yang dilakukan. Tanpa adanya keinginan untuk berubah dari diri narapidana, maka pembinaan yang dilaksanakan akan menjadi sia-sia.

Di banyak Lembaga Pemasyarakatan, masih sering dijumpai adanya perilaku negatif dari narapidana. Ada banyak faktor yang melatarbelakangi masalah tersebut. Seorang narapidana mungkin telah memiliki perilaku yang negatif sejak dia berada di luar, dan perilaku tersebut masih terbawa sampai ke dalam Lembaga Pemasyarakatan. Walaupun di dalam Lembaga Pemasyarakatan mereka mendapatkan pembinaan, namun seringkali perilaku negatif tersebut masih dilakukan. Untuk merubah perilaku yang merupakan cerminan dari kepribadian, memang membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Oleh karena itu diperlukan keseriusan dan kesabaran petugas dalam menangani narapidana yang memiliki kecenderungan untuk berperilaku negatif tersebut.

Masih rentannya narapidana dalam memasuki suatu wilayah baru dengan budaya baru pula di Lembaga Pemasyarakatan, memaksa mereka untuk beradaptasi dan mengadopsi budaya tersebut dalam kehidupannya. Padahal budaya tersebut seringkali merupakan kebiasaan-kebiasaan yang bersifat negatif, seperti penindasan yang dilakukan "si kuat" terhadap "si lemah", perilaku seks menyimpang (sodomi, homoseks), pemerasan, pertukaran kepentingan antara petugas dan narapidana melalui pengaturan-pengaturan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan lain sebagainya.

Adanya tekanan-tekanan akibat rasa derita yang disebabkan oleh dihilangkannya hak-hak narapidana, juga sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku narapidana. Bagi mereka yang bisa menerima keadaan ini, akan dapat menjalani kehidupan di Lembaga Pemasyarakatan dengan lebih tenang. Namun bagi mereka yang tidak dapat menerima keadaan yang ada, dalam hatinya akan timbul perasaan frustrasi. Rasa frustrasi yang dialami narapidana tersebut, mengakibatkan timbulnya perilaku-perilaku yang tidak diharapkan, seperti narapidana berusaha mendapatkan hak-haknya yang dirampas melalui cara-cara

yang menyimpang. Baik itu dilakukannya secara sembunyi-sembunyi, atau dengan bekerja sama dengan petugas. Namun ada pula narapidana yang frustrasi, tetapi tidak mampu mendapatkan jalan keluar dari penderitaannya tersebut. Narapidana ini akan cenderung menarik diri dari pergaulan, tidak mau melaksanakan pembinaan dengan sungguh-sungguh, bahkan mereka yang ekstrim akan selalu menjadi pembuat masalah (*trouble maker*) dalam lingkungannya.

Kondisi kebanyakan Lembaga Pemasyarakatan yang *over-crowded*, menyebabkan sarana yang ada menjadi terbatas dan tingkat pelayanan kepada narapidana menjadi menurun. Hal ini membuat setiap barang atau fasilitas yang ada di Lembaga Pemasyarakatan menjadi begitu berharga dan selalu diperebutkan. Di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, kamar hunian yang seharusnya diisi tiga orang, sering diisi hingga lima orang. Ini menyebabkan terjadinya persaingan diantara penghuni kamar dalam mendapatkan manfaat dari fasilitas yang ada di kamar tersebut, seperti kebutuhan akan air, jamban, dan tempat untuk tidur. Di samping itu sarana umum lain juga menjadi kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan seluruh penghuni Lembaga Pemasyarakatan. Kondisi semacam ini menyebabkan kerawanan akan terjadinya keributan dan penyimpangan yang dilakukan oleh narapidana.

Benturan-benturan akibat interaksi narapidana dengan sesamanya maupun dengan petugas, juga berpengaruh terhadap perilaku yang ditunjukkan oleh narapidana. Narapidana yang terpisah dari keluarga dan masyarakatnya, kemudian disatukan dalam masyarakat/kelompok tersendiri yang baru mereka kenal, akan cenderung melahirkan konflik. Rasa curiga, was-was, dan kekhawatiran akan keamanan diri, memaksa mereka untuk selalu waspada dan menghimpun kekuatan guna melindungi diri dari setiap ancaman dan gangguan yang mungkin timbul. Dalam usaha tersebut, narapidana melakukan penggalangan kekuatan dengan menciptakan kelompok-kelompok berdasarkan persamaan latar belakang dan kepentingan. Mereka beranggapan dengan bergabung dalam suatu kelompok, akan menjadikannya lebih kuat dan lebih dominan dalam usaha memenuhi kebutuhannya di dalam Lembaga Pemasyarakatan. Oleh karena itu di banyak Lembaga Pemasyarakatan, seringkali

Sebagai seorang Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan, penulis telah seringkali mendapati dan menangani narapidana yang berperilaku negatif selama berada di Lembaga Pemasyarakatan. Diantaranya yang paling sering terjadi adalah penggunaan *handphone* oleh narapidana. Pelanggaran lain yang terjadi berupa pemerasan, pencurian, pemukulan, penipuan, dan penyimpangan seks. Tindakan-tindakan tersebut biasanya dilakukan oleh narapidana dan korbannya juga narapidana.

Beberapa narapidana pernah kedatangan menggunakan maupun menyimpan HP di dalam kamarnya. Alasan mereka biasanya karena tidak memiliki uang untuk telepon di wartel, atau kebutuhan berkomunikasi dengan keluarga adalah di saat mereka sudah tidak ada kegiatan, yaitu di saat malam hari, ketika mereka sudah terkunci di dalam kamarnya. Petugas harus lebih jeli dalam mengawasi narapidana agar tidak menyimpan dan menggunakan HP secara sembunyi-sembunyi, karena pelanggaran ini biasanya dilakukan secara bersama-sama dengan teman satu kamar. Mereka saling bergantian menggunakan HP, dan saling bergantian pula mengawasi pintu atau jendela, kalau-kalau ada petugas datang. Kadang-kadang oknum petugas pun ikut membantu mereka, dengan memberikan tanda atau kode apabila ada petugas lain yang melakukan kontrol keliling.

“Kopral” adalah nama panggilan dari salah satu narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal. Narapidana kasus perampokan ini sempat melarikan diri dari Lembaga Pemasyarakatan Pekalongan. Setelah tertangkap kembali, dia dipindahkan ke Lembaga Pemasyarakatan Tegal. Di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, Kopral telah beberapa kali melakukan pemerasan terhadap penghuni yang baru masuk. Dalam melaksanakan aksinya, dia tidak segan-segan menggunakan cara kekerasan dengan terlebih dahulu mengancam korbannya untuk tidak melaporkan perbuatannya tersebut kepada petugas. Tindakan Kopral ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan yang tidak dapat dia penuhi karena tidak pernah dikunjungi keluarganya. Oleh karena itu dia berusaha *survive* dengan menekan penghuni yang baru masuk Lembaga Pemasyarakatan.

Seorang narapidana kasus asusila yang bernama Tarkiman, dilaporkan oleh teman sekamarnya karena sering kedatangan melakukan perilaku seksual menyimpang sesama jenis dengan Ateng, teman sekamarnya yang lain. Setelah diperiksa petugas, Tarkiman mengakui bahwa dia melakukan perbuatannya karena memang suka kepada Ateng. Sedangkan Ateng mau melayani Tarkiman karena sering dipenuhi kebutuhan sehari-harinya oleh Tarkiman.

Tidak semua korban dari penyimpangan perilaku narapidana ini berasal dari kalangan narapidana sendiri. Namun ada pula korban dari tindakan narapidana tersebut justru adalah petugas Lembaga Pemasyarakatan atau masyarakat luar.

Dengan berbekal kepiawaian berbicara dan kemampuan meyakinkan petugas, Anton mendapat kepercayaan dari pengelola koperasi Lembaga Pemasyarakatan untuk meminjam uang dan barang di koperasi pegawai selama berbulan-bulan. Dengan janji keluarganya akan datang dan melunasi semua hutang-hutangnya, Anton masih diberi kepercayaan oleh petugas untuk mendapatkan pinjaman. Namun sampai hari pembebasannya tiba, Anton tidak pernah dapat melunasi hutang-hutangnya di koperasi.

Seorang laki-laki yang mengaku kakak dari korban penipuan oleh narapidana, pernah melaporkan perilaku narapidana tersebut kepada penulis. Dalam laporannya dia menyebutkan bahwa Wati, adik perempuannya, telah dimanfaatkan oleh narapidana yang bernama Eko, yaitu dengan sering meminta atau meminjam sejumlah uang. Waktu itu Wati sedang bekerja di Jakarta. Perempuan yang dijanjikan akan dinikahi oleh narapidana tersebut, merasa ditipu dan khawatir uangnya tidak kembali, setelah sekian lama dia tidak mendapat kabar dari Eko. Dia kemudian mengadu kepada kakaknya untuk mendatangi Eko di Lembaga Pemasyarakatan Tegal.

Di samping perilaku negatif yang merugikan orang lain, ada pula perilaku negatif narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal yang hanya merugikan dirinya sendiri, yaitu narapidana yang bermalas-malasan dalam mengikuti pembinaan. Walau tidak mengganggu orang lain, namun perilaku narapidana ini dapat menghambat proses pemasyarakatannya.

Beberapa contoh di atas, tentunya tidak sesuai dengan harapan yang dicita-citakan oleh Sistem Pemasyarakatan. Apabila Sistem Pemasyarakatan ini sudah berjalan sesuai harapan, maka seharusnya narapidana sudah mulai menampakkan perubahan perilaku ke arah yang lebih positif, saat mereka mulai menjalani masa pidananya. Dengan kata lain, munculnya perilaku negatif narapidana selama menjalani pembinaan, menggambarkan masih ada kekurangan dalam penanganan terhadap narapidana.

Beberapa mahasiswa telah mengadakan penelitian menyangkut perilaku negatif narapidana ini, diantara mereka adalah Ramdani Boy, Ayu Patapriila, Eka Jaka Riswantara, dan Mohammad Fansuri. Pada penelitiannya, Boy memfokuskan perhatian kepada derita yang dialami narapidana berupa tekanan kejiwaan (*stress*) akibat situasi sosial yang terjadi dalam Lembaga Pemasyarakatan yang menimbulkan perubahan perilaku narapidana. Sedangkan Ayu mengamati perilaku menyimpang narapidana adalah perilaku bawaan yang melekat padanya yang ikut terbawa dari luar. Fansuri mengatakan bahwa tindakan menyimpang dari narapidana merupakan buah dari kegagalan mereka dalam pencarian diri. Narapidana melakukan perilaku menyimpang akibat dari adaptasi dan penerimaan mereka terhadap lingkungannya. Daya tolak mereka lemah terhadap penyimpangan yang terjadi di sekitarnya. Lain halnya dengan Eka, dia tidak menjelaskan apa yang mempengaruhi terjadinya perilaku negatif oleh narapidana. Dia hanya mengungkapkan perilaku negatif ini sangat menghambat proses integrasi narapidana dengan masyarakatnya.

Dalam hal cara apa yang direkomendasikan oleh Ramdani Boy untuk mengatasi perilaku negatif narapidana, hampir sama dengan yang ditempuh oleh Ayu dan Eka yaitu dengan pembinaan *intrinsic motivation*. Jika Boy menganjurkan untuk mengelola stres yang menjadi penyebab perubahan perilaku narapidana melalui pemberian latihan inokulasi stres, Ayu menganjurkan program pembinaan untuk peningkatan pengendalian diri (*self control*) terhadap hasrat menyimpang, sedangkan Eka mendorong tumbuhnya internal motivasi dalam mengurangi perilaku negatif narapidana agar dapat diterima oleh masyarakat melalui pembinaan dengan metode *Therapeutic Community (TC)*.

Sementara Fansuri tidak mengisyaratkan bentuk yang jelas dalam penanggulangan perilaku negatif narapidana.

Dari uraian di atas diperoleh gambaran bahwa faktor penyebab dari perilaku negatif narapidana itu bisa bermacam-macam. Upaya yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut pun juga bermacam-macam. Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas dan pembahasannya tidak terlalu melebar, maka penulis merasa perlu menetapkan fokus penelitian. Fokus penelitian ini dipilih dari data yang mempunyai karakteristik menarik, penting, berguna dan baru.

Keempat mahasiswa yang meneliti tentang perilaku negatif narapidana selama di dalam Lembaga Pemasyarakatan tersebut di atas, tidak ada seorangpun yang mengarahkan perhatian utamanya kepada faktor kinerja dari petugas pengamanan, yang menurut penulis mempunyai kontribusi besar terhadap perubahan perilaku narapidana. Oleh karena itu penulis ingin meneliti tentang faktor kinerja petugas pengamanan dalam upaya mengurangi perilaku negatif narapidana. Sebagai sesuatu yang baru, obyek penelitian ini tentunya akan menjadi lebih menarik untuk diteliti.

Lembaga Pemasyarakatan pada dasarnya memiliki tujuan untuk merubah perilaku narapidana. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut merupakan tanggung jawab dari seluruh individu yang berada di Lembaga Pemasyarakatan, termasuk di dalamnya adalah petugas pengamanan. Keberadaan petugas pengamanan menjadi sangat penting dalam menunjang keberhasilan tujuan merubah perilaku narapidana karena pertama, sebagai tim, petugas pengamanan akan selalu ada dan berdiri di garis depan serta berinteraksi langsung dengan narapidana. Dalam hubungan saling mempengaruhi ini, diharapkan petugas pengamanan mampu mentransfer nilai-nilai positif kepada narapidana. Sebaliknya, diharapkan pula petugas pengamanan mampu membentengi diri dari pengaruh nilai-nilai negatif yang dibawa narapidana. Dengan demikian diharapkan siklus transfer nilai ini tidak mengarah kepada nilai-nilai negatif yang menjadi dominan, karena akan membentuk sub kultur budaya yang berisikan nilai-nilai negatif dalam Lembaga Pemasyarakatan.

Kedua, sebagai petugas yang bertanggung jawab terhadap keamanan dan

ketertiban Lembaga Pemasyarakatan, petugas pengamanan mempunyai wewenang melakukan penanganan pertama terhadap setiap kejadian yang melibatkan narapidana serta melakukan tindakan preventif dan represif terhadap narapidana yang ditengarai melanggar aturan. Karenanya keberadaan petugas pengamanan ini sangat diperhitungkan oleh narapidana, baik itu untuk menjamin rasa aman mereka, maupun kemungkinan memanfaatkan kewenangan petugas pengamanan tersebut bagi kepentingan mereka.

Bila masalah perilaku negatif narapidana ini tidak mendapatkan penyelesaian, maka dikuatirkan perilaku tersebut akan mempengaruhi kinerja petugas pengamanan. Narapidana selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang serba terbatas di Lembaga Pemasyarakatan, walaupun hal itu dilakukan dengan cara-cara yang tidak terpuji dan melanggar aturan, seperti berkolusi dengan petugas pengamanan untuk mendapatkan keinginannya. Bila kondisi semacam ini berlangsung terus menerus, lambat laun dapat mempengaruhi perilaku petugas, dan pada gilirannya nanti akan menurunkan kinerja mereka. Bahkan hal ini dapat menjadi kontra-produktif bagi upaya pembinaan untuk memperbaiki perilaku narapidana.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, pertanyaan-pertanyaan yang ingin dijawab dalam tesis ini adalah :

- a. Bagaimana kinerja petugas pengamanan di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?
- b. Bagaimana perilaku narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?
- c. Bagaimana hubungan kinerja petugas pengamanan dengan perilaku narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam tesis ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis kinerja petugas pengamanan di Lembaga Pemasyarakatan Tegal
- b. Mengetahui dan menganalisis perilaku narapidana di Lembaga

Pemasyarakatan Tegal

- c. Mengetahui dan menganalisis hubungan kinerja petugas pengamanan dengan perilaku narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal

1.4 Manfaat Penelitian

Selain mencapai tujuan tersebut di atas, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat secara akademis dan manfaat secara praktis.

a. Manfaat Secara Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang menyangkut manajemen Lembaga Pemasyarakatan.

b. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi peningkatan kinerja petugas pengamanan dalam penanganan narapidana, khususnya di Lembaga Pemasyarakatan Tegal dan umumnya di Lembaga Pemasyarakatan seluruh Indonesia, serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengambilan kebijakan oleh pejabat yang berwenang.

1.5 Tata Urutan Penulisan

Tesis ini disusun dalam tata urutan sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan tata urutan penulisan

Bab 2 Kerangka Pemikiran

Bab ini memuat tentang teori dari kinerja, pengamanan, dan perilaku serta hubungan antara kinerja petugas pengamanan dan perilaku narapidana.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini memuat tentang metode dan pendekatan penelitian, sumber data dan instrument penelitian, teknik pengumpulan data,

dan teknik analisis data

Bab 4 Gambaran Umum

Bab ini memuat tentang gambaran lembaga pemasyarakatan tegal dan sarana prasarana penunjangnya.

Bab 5 Analisis Hasil Penelitian

Bab ini memuat tentang analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran



BAB 2

KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Teori Kinerja Petugas Pengamanan

2.1.1 Teori Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standard kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. (“Jurnal Manajemen”, 2009).¹

Menurut Mulyadi, (2007)² : “Kinerja adalah keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.” Selanjutnya Mulyadi³ mengatakan, faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kinerja personel ini menilik pada Model Porter-Lawler ada tiga hal, yaitu :

- a. Bakat dan kemampuan
- b. Persepsi tentang peran, dan
- c. Usaha

Menurut Mahmudi, (2005)⁴ : Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor personal/individual meliputi : pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan

¹ Jurnal Manajemen SDM (2009, April). *Penilaian kinerja karyawan : Definisi, tujuan dan manfaat*. 11 November 2009. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>

² Mulyadi (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen* (hal. 337). Jakarta : Salemba Empat

³ Ibid (hal.336)

⁴ Mahmudi (2005). *Manajemen kinerja sektor public* (hal.21). Yogyakarta : UPP AMP YKPN

- dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.;
 - e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Campbell (1990), hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : *knowledge*, *skill* dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan, dan motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja. (Mahmudi, 2005)⁵

Selain ketiga faktor tersebut, Mahmudi menambahkan satu faktor lagi yaitu faktor peran (*role perception*). Hilangnya salah satu faktor tersebut menyebabkan kinerja menjadi terganggu.

Mahmudi memberikan tekanan yang lebih pada faktor motivasi dalam pengukuran kinerja. Motivasi akan mendorong pekerja untuk mengarahkan perilakunya kearah yang diinginkannya.

Dia mengatakan : pengaruh motivasi dalam pengukuran kinerja sangat penting karena motivasi berperan untuk mengubah perilaku pekerja. Perilaku seseorang bisa diadaptasikan secara sistematis untuk memenuhi standar yang diinginkan dengan menggunakan teknik tertentu sebagaimana dijelaskan dalam model perubahan perilaku ABC (*antecedents, behaviour, consequences*). Model ABC menyatakan bahwa perilaku dapat diubah melalui dua cara, yaitu sebelum terjadi (*antecedents*) atau setelah terjadi (*consequences*). *Antecedent* bisa berupa *person*, tempat, sesuatu, atau peristiwa yang terjadi atau berada sebelum timbul perilaku yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Contoh *antecedent* misalnya misi, visi, dan tujuan yang ditetapkan; insentif/imbalan; deskripsi kerja; kebijakan;

⁵ Mahmudi, op.cit (hal.21)

prosedur; standar; peraturan; kondisi kerja; dan infrastruktur pendukung. Penetapan misi, visi, dan tujuan organisasi akan mendorong seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai misi, visi, dan tujuan itu. Demikian juga penetapan deskripsi kerja, prosedur, standar, dan peraturan kerja akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan-ketentuan itu. *Antecedents* memberikan serangkaian kondisi yang mendorong seseorang berperilaku sesuai dengan yang diinginkan namun tidak bisa menjamin bahwa perilaku itu benar-benar terjadi. Skema bonus/insentif, pembimbingan, pendidikan dan latihan adalah bentuk *antecedent* yang paling efektif untuk mempengaruhi perilaku.

Concequence adalah peristiwa setelah perilaku terjadi yang diharapkan dapat mengubah perilaku di masa datang. Contoh *concequence* misalnya imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Jika suatu prestasi tidak diberi imbalan dan kegagalan karena kemalasan tidak diberi peringatan atau hukuman, maka pegawai akan merasa tidak perlu bekerja keras. Lebih buruk lagi apabila sistem gaji tidak didasarkan kinerja, dapat mengakibatkan pegawai yang rajin dengan yang malas memperoleh penghasilan sama. Hal itu tidak adil dan tidak mendorong pegawai untuk berlomba memberikan prestasi kerja terbaik mereka pada organisasi. (Mahmudi, hal.21-22)⁶

Kinerja organisasi merupakan tanggung jawab dari setiap individu dalam organisasi tersebut. Apabila setiap individu atau pegawai dalam suatu organisasi dapat menjalankan peran dengan baik, berprestasi, dan tidak banyak melakukan kesalahan maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan menjadi baik pula. Jadi kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari individu atau pegawainya.

Menurut Mahmudi (2005)⁷ : Pada umumnya, pegawai atau karyawan bekerja dalam kelompok atau tim. Dalam organisasi model kerja tim (*team work*) kinerja organisasi tidak secara langsung terkait dengan kinerja individu, namun terkait dengan kinerja tim atau kelompok.

⁶ Mahmudi, op.cit (hal.21-22)

⁷ Ibid, (hal.23)

Kinerja tim dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kohesivitas tim, kepemimpinan dalam tim, kekompakan tim, struktur tim, seberapa besar peran tim, serta norma dalam tim. Kinerja tim tersebut pada dasarnya merupakan gabungan kinerja individu-individu dalam tim itu. Kinerja individual dan kinerja tim akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks, misalnya faktor lingkungan baik *internal* maupun *eksternal*. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan, dan hukum, yang di dalamnya organisasi beroperasi. Selain faktor lingkungan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan, struktur organisasi, strategi pilihan, dukungan teknologi, kultur organisasi, dan proses organisasi. (hal.23)

Dick Grote dalam bukunya *The Complete Guide to Performance Appraisal*, menyebutkan terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi setiap individu dalam organisasi untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan, yaitu :

- a. Memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan
- b. Meminta umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan
- c. Melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya
- d. Mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain
- e. Menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah dicapai (Mahmudi)⁸

Sedangkan tanggung jawab manajer terhadap peningkatan kinerja menurut Mahmudi⁹ yaitu :

- a. Menciptakan kondisi yang dapat memotivasi pegawai, misalnya menetapkan tujuan organisasi yang menantang, membuat skema insentif yang menarik, deskripsi kerja yang jelas, kondisi kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan, infrastruktur pendukung yang baik, serta membuat sistem imbalan dan hukuman yang sesuai.

⁸ Mahmudi, op.cit (hal.24)

⁹ Ibid, (hal.25)

- b. Melakukan observasi dan *monitoring* kinerja dengan dukungan teknologi
- c. Memperbarui dan menyesuaikan tujuan, standar kinerja, dan kompetensi kerja apabila terjadi perubahan kondisi
- d. Memberikan umpan balik atas kinerja bawahan dan pengarahan
- e. Memberikan *up grading* dan pengembangan kemampuan pegawai
- f. Memberikan penguatan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi dengan keteladanan

Dewasa ini untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok atau individu dalam mengelola dan mengembangkan kinerjanya, dibutuhkan suatu cara yang disebut sebagai manajemen kinerja. Manajemen kinerja menurut Bacal (1999) didefinisikan sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya (Dharma, 2009)¹⁰.

Lebih lanjut Dharma (2009) mengatakan : “Manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai; dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.” (hal. 25)¹¹

Intisari dari proses manajemen kinerja merupakan kemitraan antara manajer dan bawahannya. Manajemen kinerja lebih merupakan suatu manajemen berdasarkan kesepakatan ataupun kontrak daripada merupakan suatu manajemen berdasarkan komando. (Dharma, 2009)¹²

Dalam manajemen kinerja, pengukuran merupakan aspek kunci. Hal ini didasarkan pada pernyataan ‘apabila kita tidak dapat mengukurnya maka kita tidak akan dapat meningkatkannya’. Tak ada gunanya menetapkan sasaran atau standar kinerja kecuali ada pemahaman bersama tentang bagaimana cara mengukur kinerja dalam pencapaian sasaran atau standar tersebut. (Dharma, 2009)¹³

¹⁰ Dharma, Surya (2009). *Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya* (hal.18). Yogyakarta : Pustaka Pelajar

¹¹ Ibid (hal.25)

¹² Ibid (hal.46)

¹³ Ibid (hal.93)

Pengukuran terhadap kinerja menurut Dharma (2009)¹⁴ dapat dilakukan dengan menggunakan model *input, proses, output* dan *outcome*.

- *Input* : keahlian, pengetahuan, dan kepiawaian yang dibawa individu kepada pekerjaannya (*attribute*)
- *proses* : bagaimana individu berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan mereka
- *output* : hasil yang dapat diukur oleh individu menurut tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas
- *outcome* : dampak dari apa yang telah dicapai oleh kinerja individu terhadap hasil kelompok maupun organisasi.

Manajemen kinerja menekankan pada pentingnya *outcome* (kontribusi) yang dipengaruhi oleh seorang individu, selain juga kepada *output* langsung. *Input* dan proses dianalisis untuk menentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan serta memberikan dasar bagi rencana peningkatan kinerja. (Dharma, 2009)¹⁵

2.1.2 Teori Pengamanan

Berkaitan dengan pengamanan Sheril Strauss (1980)¹⁶ menyatakan : “*In its broadest sense, security is the prevention of losses of all kinds, from whatever cause.*” (*prevace, vii*) Terjemahannya : Dalam pengertian yang luas, keamanan adalah pencegahan dari segala macam bentuk kerugian oleh sebab apapun.

Menurut Momo Kelana (1994), pengertian keamanan merupakan aktualisasi dari konsep “tata tentrem kerta raharja”. Arti kata aman dalam konsep tersebut mengandung empat unsur pokok, yaitu :

- a. *Security*, adalah perasaan bebas dari gangguan baik fisik maupun psykis
- b. *Surety*, perasaan bebas dari khawatir
- c. *Safety*, perasaan bebas dari resiko

¹⁴ Dharma, op.cit (hal.42)

¹⁵ Ibid (hal.43)

¹⁶ Sheril Strauss (1980), *Security problems in a modern society*, Boston : Butterworth Publisher

d. *Peace*, adalah perasaan damai lahiriah dan batiniah (Irfan, 2007, hal.17)¹⁷

Sedangkan menurut Robert D. Mc. Crie (2001)¹⁸ : “*Security is defined as the protection of assets from loss.*”(hal.5) Artinya keamanan adalah upaya perlindungan terhadap aset-aset dari resiko kerugian/kehilangan.

Hadiman (2009)¹⁹ mengatakan ada empat komponen utama aset, yaitu :

- a. Aset fisik, terdiri dari bahan mentah, barang-barang, mesin, alat transportasi, uang kas, bangunan dan tanah
- b. Aset informasi, terdiri dari berbagai bentuk dokumen kertas, *disket*, *hard-disk*, *flash-disk*, *e-mail* dalam jaringan komputer, termasuk rencana penelitian dan pengembangan perusahaan.
- c. Aset orang, lebih dikenal dengan sumber daya manusia. Aset ini terdiri dari pegawai, pengunjung, tamu, klien, pelanggan, termasuk para penyewa bangunan.
- d. Aset citra, merupakan aset yang abstrak, sebagai hasil dari berfungsinya ketiga aset sebelumnya, yaitu aset fisik, informasi dan sumber daya manusia dalam membangun citra organisasi yang baik.

Ancaman yang mungkin menimpa aset, menurut Hadiman (2009)²⁰ :

- a. Ancaman terhadap aset fisik, berbentuk kehilangan material, kerusakan alat, sabotase, kelalaian.
- b. Ancaman terhadap aset informasi, berupa kehilangan data karena kerusakan computer atau arus listrik, pemberian informasi yang tidak pada tempatnya, penyadapan data, perubahan data yang tidak sesuai aslinya.
- c. Ancaman terhadap aset sumber daya manusia, berupa kecelakaan kerja, penyerangan, pemaksaan, dan godaan melakukan tindak kriminal.

¹⁷ Irfan (2007), *Petugas Kesatuan Pengamanan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Pengamanan di Lapas Khusus Narkotika Jakarta (Studi Kasus Pelarian Gunawan Santoso)*, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta.

¹⁸ Mc Crie, Robert D (2001), *Security operations manajemen*, USA : Butterworth Heinemann

¹⁹ Hadiman (2009), *Manajemen sekuriti*, Bahan Perkuliahan Program Pascasarjana Kajian Manajemen Ketahanan Nasional, Universitas Indonesia, Jakarta.

²⁰ Ibid

- d. Ancaman terhadap aset citra, bergantung pada kemampuan pihak manajemen mengelola ancaman terhadap ketiga aset sebelumnya, jika berhasil citra organisasi akan ikut terangkat, begitupun sebaliknya.

Sedangkan cara yang dapat dilakukan untuk melindungi aset dari ancaman, secara umum disebutkan oleh Hadiman (2009)²¹ sebagai berikut :

- a. Pertama, mempergunakan perlindungan fisik seperti pagar, penghalang, kunci gembok, atau pintu yang kokoh.
- b. Kedua, memakai perlindungan elektronik seperti CCTV, pencahayaan yang baik, dan sistem kontrol yang canggih.
- c. Ketiga, menerapkan perlindungan prosedural, meliputi prosedur-prosedur standar terhadap aktifitas petugas pengamanan, melakukan patroli, investigasi maupun kontrol akses.
- d. Keempat, pemberdayaan ketenagakerjaan atau perlindungan personil yang mencakup peningkatan program-program dan latihan-latihan sebagai upaya menambah kesadaran akan pentingnya pengamanan di berbagai lokasi.

Konstruksi pemikiran yang melandasi timbulnya manajemen sekuriti oleh Hadiman (2009)²² disebutkan sebagai berikut :

- a. Dalam setiap kehidupan manusia, baik secara individu maupun secara kelompok/organisasi, akan selalu dihadapkan kepada permasalahan pokok yaitu bagaimana supaya tidak terjadi peristiwa yang tidak diinginkan atau peristiwa yang merugikan.
- b. Permasalahan pokok tersebut adalah :
 - Adanya kepentingan individu/kelompok masyarakat
 - Adanya hal-hal yang merusak atau yang merugikan kepentingan
 - Adanya kebutuhan akan upaya pencegahan yang dapat menyelamatkan atau menghindarkan kepentingan dari hal-hal yang merusaknya.

²¹ Hadiman, op.cit

²² Ibid

- c. Hal yang dapat merusak upaya pencegahan kerugian yang sangat luas serta harus terselenggara secara berlanjut dan mengingat bahwa terjadinya kerusakan kepentingan dipengaruhi oleh faktor ketidakpastian, maka diperlukan konsepsi yang didasari oleh berpikir yang sistematis dan bersikap luas dan tajam, namun berbiaya relative rendah sehingga penyelenggaraannya efektif dan efisien.
- d. Dalam setiap kehidupan dijumpai adanya proses yang terbagi dalam tahapan-tahapan, atau dapat dikatakan adanya suatu sistem akan dipengaruhi oleh sub-sub sistem. Oleh karena itu untuk penanganan yang lebih baik, dibutuhkan pengetahuan tentang sistem yang didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat.
- e. Hal yang dapat merusak kepentingan atau dapat merugikan kepentingan tersebut sangat bervariasi, dalam arti di dalamnya ada penggunaan metode dan teknologi yang canggih. Oleh karena itu dalam penanganan upaya pencegahan yang efektif dan efisien mutlak diperlukan penguasaan ilmu-ilmu pengetahuan dan teknologi yang termaju termasuk pengetahuan tentang kekuatan supranatural.

Dalam penyelenggaraan pengamanan, Richard J. Gigliotti and Ronald C. Jason membagi upaya pengamanan dalam tingkatan-tingkatan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu. Ada lima level atau kategori umum dari sistem pengamanan yaitu :

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

Minimum Security merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi/merintanginya beberapa gangguan aktifitas dari luar yang tidak sah.

Low-Level Security merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi/merintanginya dan mendeteksi beberapa gangguan aktifitas dari luar yang tidak sah.

Medium Security merupakan suatu sistem yang harus dirancang untuk menghalangi/merintang, mendeteksi dan menaksir/menilai aktifitas gangguan dari dalam yang tidak sah seperti pencurian yang mengarah pada konspirasi untuk melakukan sabotase.

High Security merupakan suatu sistem pemisahan yang dirancang untuk menghalangi/merintang, mendeteksi dan menaksir/menilai aktifitas gangguan yang besar dan tidak sah baik dari luar maupun dari dalam.

Maximum Security merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi/merintang, mendeteksi dan menaksir/menilai serta menetralsir semua aktifitas gangguan baik dari luar maupun dari dalam. (Hadiman, 2009)²³

Dalam penyelenggaraan sekuriti di Lembaga Pemasarakatan, hal-hal yang menurut Hadiman (2009)²⁴ perlu diperhatikan adalah :

- 1). Adanya ancaman yang harus dihadapi yaitu :
 - a. Ancaman Faktual, dapat berasal dari narapidana, petugas, keluarga narapidana, masyarakat, dan ancaman faktual lain
 - b. Adanya ancaman instrumental dari sarana dan prasarana, serta ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2). Upaya-upaya yang perlu ditempuh dalam menghadapi ancaman, meliputi :
 - a. Upaya taktis, berupa :
 - Membuat analisa tentang prakiraan ancaman :
 - Ancaman apa saja yang mungkin timbul
 - Kapan akan terjadi
 - Di bagian mana/ di mana kemungkinan munculnya
 - Siapa kemungkinan pelaku-pelakunya
 - Bagaimana kemungkinan proses peristiwanya
 - Membuat perencanaan pengamanan sesuai tugas pokok yang akan menentukan struktur organisasi personil baik kualitas maupun kuantitas serta teknologi yang dibutuhkan.

²³ Hadiman, op.cit

²⁴ Ibid

- Membuat tata cara pelaksanaan pengamanannya
- Membuat tata cara pengawasannya
- Menentukan ruang kendali dan penanggung jawab di masing-masing unit
- Membuat tata tertib Lembaga Pemasarakatan untuk narapidana dengan sanksi yang jelas serta mensosialisasikannya
- Membuat tata cara komunikasi menghadapi keadaan-keadaan tertentu/darurat
- Menyiapkan penyuluhan untuk keluarga narapidana dan masyarakat

b. Upaya taktis lanjut, berupa :

- Pengamanan perimeter yang meliputi penjagaan obyek-obyek vital dan tempat-tempat yang dianggap rawan, pengamanan blok hunian narapidana, penempatan pos-pos penjagaan di lokasi yang strategis, pembagian dan penempatan tugas yang jelas dan efektif bagi setiap petugas, serta melakukan pengeledahan/ pemeriksaan terhadap orang maupun barang yang keluar-masuk Lembaga Pemasarakatan.
- Proses penerimaan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, pendidikan, penempatan dan pemeliharaan untuk mendapatkan karyawan yang berkriteria baik, yaitu memiliki mental yang bagus, semangat pengabdian tinggi, kemampuan teknis yang baik, dan sehat jasmani-rohani.
- Penyelamatan masa depan institusi bila terjadi keadaan darurat dengan menetapkan prioritas penyelamatan, proses evakuasi, siapa yang melaksanakan dan ke mana tujuan evakuasi.
- Pengembangan kekuatan dan kemampuan
 - Kekuatan sendiri, memaksimalkan petugas pengamanan yang telah ada ditambah karyawan bidang lain yang dipilih secara selektif
 - Gabungan kekuatan seprofesi dengan lapas lain
 - Dengan masyarakat sekitar, yaitu dengan menjaga keamanan lingkungan bersama

- Dengan instansi terkait, yaitu melakukan koordinasi dan tukar menukar informasi, melakukan pelatihan bersama serta kerjasama dalam hal bantuan fisik.
 - Pemanfaatan kemampuan supranatural seperti penggunaan kekuatan tenaga dalam untuk mencegah terjadinya kerugian
 - Asuransi untuk memproteksi kemungkinan kerugian yang lebih besar
 - *Community Development* yaitu upaya memberdayakan masyarakat sekitar agar peduli dengan keamanan Lapas
- c. Upaya taktis dengan piranti lunak
- Membuat check list sebagai daftar pemeriksaan
 - Penggunaan prosedur dalam setiap kegiatan untuk mencegah terjadinya kerugian
 - Membuat diskripsi untuk menghindari kekeliruan atau salah penafsiran
 - Penetapan jadwal bagi setiap kegiatan agar tercipta keteraturan
 - Membuat statistik dan grafik untuk melihat trend dan menentukan langkah antisipatifnya
- d. Upaya taktis lain
- Memaksimalkan fungsi sarana pengamanan yang ada
 - Memelihara/merawat sarana yang telah ada
 - Bila memungkinkan, melengkapi sarana dengan cara rekayasa
- e. Pengawasan Ketat
- Memaksimalkan pengawasan melalui petugas piket
 - Pengontrolan pelaksanaan tugas oleh pejabat struktural
 - Dengan mengisi buku-buku laporan

3). Upaya Strategis

Selain menggunakan upaya taktis, upaya yang ditempuh untuk mengantisipasi ancaman yang mungkin timbul dengan menggunakan upaya strategis yaitu melakukan pembinaan kesadaran hukum sejak usia dini secara menyeluruh.

Berdasarkan Pola Pembinaan Narapidana dan Tahanan, disebutkan bahwa tugas pokok pengamanan adalah :

- a. Kegiatan keamanan dan ketertiban yang berfungsi memantau dan menangkal/mencegah sedini mungkin gangguan keamanan dan ketertiban yang timbul dari luar maupun dari dalam Lembaga Pemasyarakatan
- b. Kegiatan keamanan dan ketertiban tidak selalu berupa kegiatan fisik dengan senjata api atau senjata lainnya, melainkan sikap dan perilaku petugas yang baik terhadap penghuni memberikan dampak keamanan dan ketertiban yang harmonis.
- c. Kegiatan keamanan dan ketertiban untuk mencegah agar situasi kehidupan penghuni tidak mencekam yaitu agar tidak terjadi penindasan, pemerasan dan lain-lain perbuatan yang menimbulkan situasi kehidupan menjadi resah dan ketakutan.
- d. Mencegah agar tidak terjadi pelarian dari dalam maupun dari luar Lapas.
- e. Memelihara, mengawasi, dan menjaga agar suasana kehidupan narapidana selalu tertib dan harmonis.
- f. Memelihara, mengawasi, dan menjaga keutuhan barang inventaris Lapas.
- g. Melakukan pengamanan terhadap gangguan kesusilaan
- h. Melakukan administrasi (tata usaha) keamanan dan ketertiban (Irfan, 2007)²⁵

Di Lembaga Pemasyarakatan, ada dua bidang tugas yang melaksanakan tugas pengamanan, yaitu Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib (Seksi Adm Kamtib) dan Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (KPLP). Seksi Adm Kamtib menangani masalah-masalah administrasi, sedangkan KPLP berada di garis depan sebagai penjaga keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasyarakatan. Petugas KPLP inilah yang biasa disebut sebagai petugas pengamanan.

²⁵ Irfan, op.cit (hal.19-20)

Untuk mendukung keberhasilan tugas pengamanan Lembaga Masyarakat, petugas pengamanan dilengkapi dengan sarana pengamanan. Sarana pengamanan ini baik jumlah maupun jenisnya disesuaikan dengan kebutuhan tiap-tiap Lembaga Masyarakat. Dengan sarana pengamanan yang memadai, akan meningkatkan kinerja dari petugas pengamanan. Namun selain sarana, yang lebih menentukan pencapaian keberhasilan tugas pengamanan adalah faktor petugas pengamanan itu sendiri, yaitu yang meliputi pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan pemahaman akan tugas (peran).

2.2 Teori Perilaku

Taliziduhu Ndraha (1997)²⁶, membuat definisi tentang perilaku sebagai berikut : “Perilaku (*behaviour*) adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi atau organisasi)”. Definisi tersebut mengungkapkan bahwa perilaku mengandung makna perwujudan atau tindak lanjut dari sikap berupa tindakan individu atau kelompok dalam merespon lingkungannya.

Menurut Azwar (2000)²⁷ : “Sikap selalu dikaitkan dengan perilaku yang berada dalam batas kewajaran dan kenormalan yang merupakan respon atau reaksi terhadap stimulus lingkungan sosial” (hal.10).

Kurt Lewin (1951) dalam Azwar (2000)²⁸ merumuskan suatu model hubungan perilaku yang mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik individu meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai-nilai, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku, bahkan kadang-kadang kekuatannya lebih besar daripada karakteristik individu.

²⁶ Ndraha, Taliziduhu (1997), *Budaya organisasi*, Jakarta : Rimeka Cipta.

²⁷ Azwar, Saifuddin (2000), *Sikap manusia : Teori dan pengukurannya*, (Edisi ke-2), Yogyakarta : Pustaka Pelajar

²⁸ Ibid (hal.10-11)

Untuk memprediksi perilaku, Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980) mengemukakan Teori Tindakan Beralasan, dengan mencoba melihat anteseden penyebab perilaku *volisional* (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri), teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi : a) bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal, b) bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan c) bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka. (Azwar, 2000, hal.11)²⁹

Azwar (2000)³⁰ kemudian mengemukakan, bahwa menurut teori tindakan beralasan, sikap dapat mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan, dan dampaknya terbatas pada :

- perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap spesifik terhadap sesuatu.
- Perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga norma-norma subyektif yaitu keyakinan kita tentang apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat.
- Sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subyektif membentuk suatu niat untuk berperilaku tertentu.

Secara sederhana teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan sesuatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

“Teori perilaku beralasan kemudian diperluas dan dimodifikasi oleh Ajzen (1988). Modifikasi ini dinamai Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behaviour*). Kerangka pemikiran teori perilaku terencana dimaksudkan untuk mengatasi masalah kontrol *volisional* yang belum lengkap dalam teori terdahulu”. (Azwar, 2000, hal.12)³¹

²⁹ Azwar, op.cit

³⁰ Ibid (hal.11)

³¹ Ibid

Dalam teori perilaku terencana keyakinan-keyakinan berpengaruh pada sikap terhadap perilaku tertentu, pada norma-norma subyektif, dan pada kontrol perilaku yang dihayati. Ketiga komponen ini berinteraksi dan menjadi determinan bagi intensi yang pada gilirannya akan menentukan apakah perilaku yang bersangkutan akan dilakukan atau tidak.

Sikap terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan bahwa perilaku tersebut akan membawa kepada hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan. Keyakinan terhadap perilaku yang bersifat normatif (yang diharapkan oleh orang lain) dan motivasi untuk bertindak sesuai dengan harapan normatif tersebut membentuk norma subyektif dalam diri individu. Kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Kontrol perilaku ini sangat penting artinya ketika rasa percaya diri seseorang sedang berada dalam kondisi yang lemah.

Menurut teori perilaku terencana, diantara berbagai keyakinan yang akhirnya akan menentukan intensi dan perilaku tertentu adalah keyakinan mengenai tersedia-tidaknya kesempatan dan sumber yang diperlukan (Ajzen, 1988). Keyakinan ini dapat berasal dari pengalaman dengan perilaku yang bersangkutan di masa lalu, dapat juga dipengaruhi oleh informasi tak langsung mengenai perilaku itu, misalnya dengan melihat pengalaman teman atau orang lain yang pernah melakukannya, dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mengurangi atau menambah kesan kesukaran untuk melakukan perbuatan yang bersangkutan. (Azwar, 2000, hal.12-13)³²

Perilaku manusia juga dapat dipelajari melalui teori tentang kepribadian. Dalam memahami kepribadian, para ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda. Menurut Alwisol (2008)³³, teori-teori kepribadian dapat dibedakan dan dikelompokkan ke dalam empat paradigma yang paling banyak dipakai sebagai acuan, yaitu :

³² Azwar, op.cit

³³ Alwisol (2008), *Psikologi kepribadian* (Edisi revisi), Malang : UMM Press

1. Paradigma Psikoanalisis : Tradisi Klinik-Psikiatri

Teori psikoanalisis ini pertama kali ditemukan oleh Sigmund Freud, yang kemudian diadopsi oleh banyak pakar untuk mengembangkan teori kepribadiannya masing-masing. Kunci utama dalam memahami manusia menurut paradigma psikoanalisis adalah mengenali insting-insting seksual dan dorongan biologis yang membutuhkan kepuasan. Sepanjang hidup orang akan menghadapi gangguan, mengalami konflik yang mengganggu pencapaian kepuasan. Semua penyebab ketidakpuasan adalah pengganggu yang harus dilenyapkan, apabila orang ingin memperoleh kembali hidup dalam kepuasan (hidup sehat). Menurut paradigma ini gangguan tingkah laku dipandang sebagai suatu penyakit.

2. Paradigma Traits: Tradisi Psikologi Fungsionalisme dan Psikologi Pengukuran

Tradisi fungsionalisme menguraikan tentang habit, ingatan, berfikir, motivasi dan fungsi jiwa lainnya. Manusia adalah kumpulan potensi-potensi, dan kepribadian adalah aktualisasi dari potensi-potensi tersebut, bagaimana potensi digunakan dalam kehidupan. Tradisi psikologi pengukuran menjelaskan tentang pemahaman dan pengukuran besarnya potensi yang dimiliki oleh manusia. Jika paradigma psikoanalisis lebih mengarahkan pandangannya pada perubahan tingkah laku, maka paradigma traits lebih banyak membahas tentang peramalan-peramalan tingkah laku.

3. Paradigma Kognitif : Tradisi Gestalt

Gestalt adalah kesatuan, keseluruhan, pola, konfigurasi. Pengalaman yang dimiliki manusia selalu membentuk kesatuan, yang memiliki pola dan konfigurasi tertentu. Konsep dasar dari paradigma kognitif adalah fikiran dan keyakinan seseorang menjadi kunci memahami tingkah laku. Setiap orang mempunyai kemampuan untuk memilih apa yang terbaik bagi dirinya, seandainya terjadi kesalahan tingkah laku (psikoneurosis), hanya dirinya sendirilah yang dapat mengoreksinya. Proses itu berlangsung dalam lingkungan yang berperan sebagai fasilitator, sumber informasi dan penyedia alternatif. Paradigma ini banyak digunakan di sekolah-sekolah dan dunia

Beberapa perilaku yang termasuk perilaku tak terfrustrasikan, yaitu :

- a. Ia memperkuat diri agar mampu secara baik menghadapi hambatan yang wajar.
- b. Mencari obyek pengganti, contohnya seseorang yang terhambat untuk menjadi dokter kemudian dia masuk sekolah perawat.
- c. Mencari jalan lain yang sah dan tidak merusak.

Sedangkan bentuk perilaku terfrustrasikan adalah sebagai berikut :

- a. *Blocking*, yaitu reaksi tak bereaksi (tidak menampilkan perilaku apapun). Sebagai akibat dari adanya hambatan yang menimbulkan frustrasi itu, individu tidak dapat menentukan perilaku mana yang membawanya lepas dari situasi atau keadaan frustrasi tersebut. Contohnya, orang yang tidak dapat mengerjakan ujian karena memang tidak ada dalam pikirannya, padahal dia mengetahuinya.
- b. Agresi, adalah suatu tindakan yang ditujukan pada penghambat, tetapi dengan efek dan cara yang merusak. Kerusakan ini bisa dirinya sendiri, orang lain atau sistem. Sebagai contoh, orang yang tidak lulus ujian, melampiaskan kekesalannya dengan merusak sekolah atau menyuap guru agar diluluskan.
- c. *Breakdown*, atau disebut juga sebagai sesuatu yang menggambarkan perasaan kecewa atau putus asa, adalah reaksi yang *destructive* dalam bentuk tidak mau berusaha lagi untuk mendapatkan yang diinginkan.
- d. Evaluasi diri, setelah mengalami hambatan, ada frustrasi yang dialami, reaksinya adalah mengevaluasi diri, dimana ada kekurangan atau disebut introspeksi melakukan restropeksi.
- e. Penggunaan *defense-mechanisms* yang berlebihan, yaitu antara lain menganggap bahwa frustrasi itu tidak ada atau tidak berarti baginya, padahal dia merasakan. (Wiramihardja, 2007)³⁷

³⁷ Wiramihardja, op.cit. (hal.45-46)

2.3 Hubungan antara Kinerja Petugas Pengamanan dengan Perilaku Narapidana

Perubahan Perilaku individu merupakan hasil dari proses belajar yang di dalamnya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada diri narapidana, akan terwujud apabila lingkungan mendukung dan memberikan stimulus yang positif, sehingga respon dari narapidana pun diharapkan merupakan respon yang positif pula.

Narapidana yang sedang mengalami frustrasi akibat dicabutnya hak-hak mereka di Lembaga Pemasyarakatan, diusahakan agar dapat memberikan reaksi yang positif terhadap apa yang menimpanya, yaitu dengan berperilaku yang tak terfrustrasikan, seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi di atas. Perilaku tersebut, seperti menerima hukuman secara ikhlas dan menganggap hukuman ini sebagai konsekuensi logis atas perbuatannya. Untuk mengganti perasaan kehilangan akibat berpisah dari orang-orang yang dicintai, reaksi yang dilakukan adalah menjalin hubungan yang baik dengan sesama narapidana maupun dengan petugas. Sedangkan usaha yang ditempuh untuk cepat bebas dari hukuman yang sedang dijalani, adalah dengan berperilaku baik selama menjalani pembinaan agar mendapatkan pengurangan hukuman dan pembebasan bersyarat.

Namun sering ditemui, reaksi yang ditunjukkan oleh narapidana terhadap perasaan frustrasinya adalah berupa reaksi yang negatif, seperti *blocking*, yaitu sikap pasrah terhadap keadaan yang ada. Hal ini dapat terjadi karena narapidana tidak mendapatkan pembinaan yang benar, atau karena beban yang dia tanggung sedemikian besar, sehingga menyebabkan dia tidak mampu mendapatkan solusi yang benar atas masalahnya.

Reaksi negatif yang lain adalah Agresi, yaitu tindakan yang dapat berakibat merusak baik dirinya sendiri, orang lain maupun sistem. Contohnya bunuh diri, mencuri, menyuap, melarikan diri, memberontak dan lain-lain.

Breakdown atau putus asa, yaitu reaksi narapidana menarik diri dari pergaulan Lembaga Pemasyarakatan, dan memilih untuk selalu menyendiri. Narapidana merasa bahwa dirinya sudah tidak berguna lagi, dan tidak percaya lagi terhadap siapapun. Apabila dia masih mau mengikuti pembinaan, hal

tersebut hanya sekedar formalitas belaka, tidak menyentuh hati nuraninya.

Reaksi lain berupa penggunaan *defense mechanisms* yang berlebihan, yaitu menampilkan perilaku kepura-puraan dalam kehidupan sehari-hari. Narapidana ini selalu penuh dengan kebohongan, sehingga sulit dipahami apa yang sebenarnya dia harapkan.

Narapidana yang bereaksi negatif terhadap perasaan frustrasinya seperti dijelaskan di atas, akan menghambat proses pemasyarakatan narapidana apabila tidak ditangani secara serius dan benar. Oleh karena itu, selain pembinaan formal yang sudah menjadi program Lembaga Pemasyarakatan, mereka perlu mendapatkan penanganan lebih, yaitu melalui pembinaan informal oleh petugas di luar waktu pembinaan formal yang telah ditentukan.

Kegiatan pembinaan narapidana secara formal di Lembaga Pemasyarakatan dilaksanakan oleh Petugas Seksi Pembinaan Narapidana dan Anak didik atau yang disebut sebagai petugas pembinaan. Pada umumnya, petugas pembinaan ini melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja saja. Di Lembaga Pemasyarakatan yang menerapkan enam hari kerja, tugas itu biasanya di mulai dari pukul 07.00 hingga pukul 14.00. Itupun tidak sepenuhnya digunakan untuk pembinaan narapidana, dan tidak semua narapidana mengikuti pembinaan yang dilaksanakan.

Intensitas waktu yang hanya sedikit bagi narapidana dalam menerima pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh petugas pembinaan, belumlah efektif untuk merubah perilaku narapidana. Apalagi bila pembinaan yang dilakukan, dirasakan oleh narapidana sebagai sebuah paksaan, tanpa adanya pilihan lain. Untuk itu, diperlukan lebih banyak waktu dalam mengimplementasikan pembinaan yang diperoleh, melalui tindakan nyata dan interaksi yang sehat, antara narapidana dengan lingkungannya. Waktu tersebut adalah waktu-waktu yang tidak dibatasi oleh jadwal pembinaan, sehingga lebih panjang dan lebih memungkinkan bagi terjadinya perubahan perilaku narapidana, karena interaksi yang terjadi berlangsung lebih spontan dan wajar.

Petugas pengamanan adalah petugas yang bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasyarakatan secara terus-menerus.

Mereka selalu ada setiap saat secara bergantian, dan keberadaannya selalu bersentuhan langsung dengan narapidana. Kondisi yang demikian menempatkan petugas pengamanan sebagai pihak yang sangat potensial dalam ikut membantu perubahan perilaku narapidana. Oleh karena itu, kinerja petugas pengamanan mempunyai peranan penting bagi keberhasilan pembinaan narapidana, terutama dalam merubah perilaku negatif narapidana.

Petugas pengamanan yang baik, disiplin, tegas, dan selalu memperlakukan narapidana secara manusiawi, akan lebih disegani, dipercaya, serta dijadikan panutan oleh narapidana. Namun sebaliknya, petugas yang buruk dalam memperlakukan narapidana, akan menambah tekanan kejiwaan mereka, sehingga seringkali mengakibatkan reaksi berupa perilaku yang negatif dari narapidana.

Kinerja petugas pengamanan dan perilaku narapidana akan selalu berinteraksi, dalam arti saling mempengaruhi satu sama lain. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono(2009) : "Selanjutnya hubungan reciprocal adalah hubungan yang saling mempengaruhi. Dalam penelitian kualitatif hubungan yang diamati atau ditemukan adalah hubungan yang bersifat reciprocal atau interaktif".(hal.35)³⁸

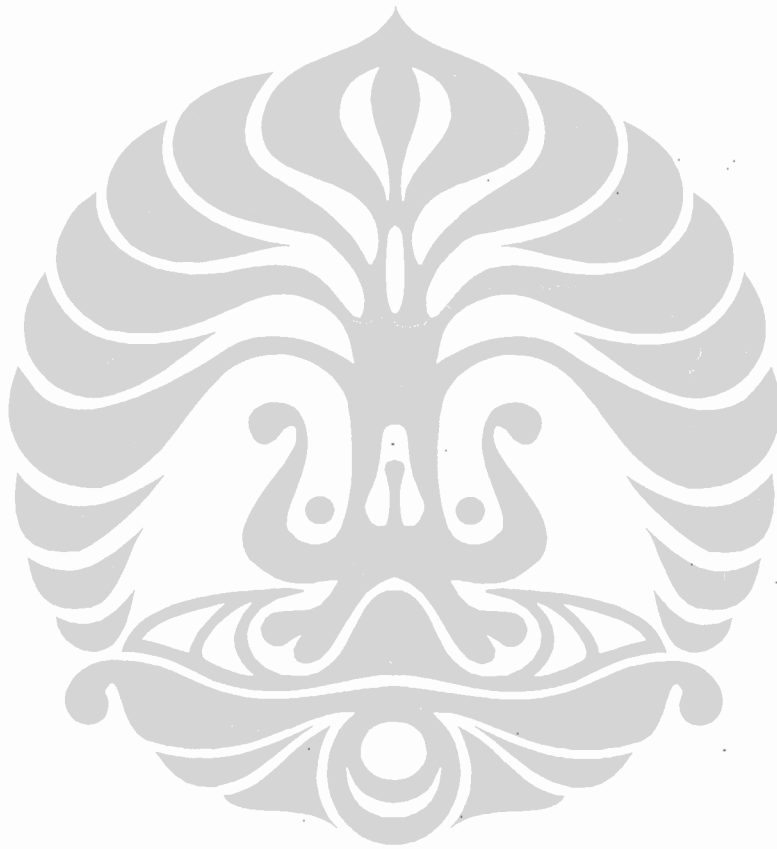
Oleh karena itu bukan hanya kinerja petugas pengamanan saja yang dapat mempengaruhi perilaku narapidana. Namun perilaku narapidana pun dapat mempengaruhi kinerja petugas pengamanan.

Dengan seringnya petugas mendapati perilaku negatif yang dilakukan oleh narapidana, sedikit demi sedikit dan lambat laun akan membawa perubahan penilaian petugas terhadap suatu perilaku negatif. Tingkat toleransi dari petugas terhadap perilaku negatif narapidana akan bertambah, sehingga menyebabkan tingkat kewaspadaan petugas terhadap ancaman gangguan keamanan menjadi berkurang.

Dalam kondisi yang demikian, apalagi ditambah dengan derasnya arus godaan narapidana dalam mempengaruhi petugas untuk melakukan penyimpangan, akan menyebabkan kinerja petugas dapat mengalami penurunan.

⁴⁰ Sugiyono (2009), *Memahami penelitian kualitatif*, Bandung : Alfabeta

Petugas yang baik akan mengalami perasaan tertekan apabila dihadapkan dalam situasi seperti ini. Tidak menutup kemungkinan petugas yang tadinya baik dan berkinerja bagus tersebut akan berubah menjadi petugas dengan kinerja jelek dan berperilaku negatif.



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Pendekatan Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang perilaku negatif narapidana dan kinerja petugas pengamanan, serta hubungan saling mempengaruhi diantara keduanya, penulis perlu menetapkan penelitian kualitatif sebagai metode yang terpilih. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah manajerial yuridis. Dengan metode penelitian kualitatif, penulis akan lebih leluasa dalam mengeksplorasi data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Melalui metode kualitatif, data yang diperoleh juga akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna, sehingga tujuan penelitian akan dapat tercapai. Penggunaan metode kualitatif juga lebih memudahkan dalam memahami interaksi sosial yang kompleks, yaitu dengan cara peneliti ikut berperan serta dalam interaksi sosial tersebut dan dengan wawancara mendalam.

Nasution (1988) mengatakan : "Penelitian kualitatif pada hakekatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya"(Sugiyono, 2009, hal.180)¹.

Dalam pandangan penelitian kualitatif, gejala itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.(Sugiyono, 2009, hal.32)²

Dalam penelitian ini, yang akan diamati adalah narapidana dan petugas pengamanan (*actor*) dengan segala aktifitasnya (*activity*) di Lembaga Pemasyarakatan Tegal (*place*).

¹ Sugiyono, op.cit.

² Ibid

3.2 Sumber Data dan Instrumen Penelitian

Sumber data dalam tesis ini dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian melalui pertimbangan-pertimbangan tertentu (*purposive sampling*). Pengumpulan data dilakukan dengan mengutamakan *perspetif emic*, yaitu lebih mengedepankan keadaan sesungguhnya di lapangan serta pandangan dan penafsiran yang diberikan oleh informan terhadap suatu gejala yang sedang diteliti.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka yang dijadikan sampel sumber data adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Lembaga Pemasyarakatan Tegal sebagai informan kunci, yang mengarahkan penulis untuk mendapatkan data tentang kinerja petugas pengamanan dan perilaku negatif narapidana.
- b. Untuk mendapatkan data tentang kinerja petugas pengamanan di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, sumber datanya adalah Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (petugas pengamanan), narapidana, dan Urusan Kepegawaian dan Keuangan.
- c. Untuk mendapatkan data tentang perilaku narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, sumber datanya adalah Kasi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja, petugas pengamanan dan narapidana
- d. Untuk mendapatkan data tentang hubungan antara kinerja petugas pengamanan dan perilaku narapidana, sumber datanya adalah kedua pihak tersebut yaitu petugas pengamanan dan narapidana.

Instrumen utama dari penelitian ini adalah penulis sendiri, kemudian dikembangkan dengan instrumen penelitian sederhana yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan penulis. Instrumen tersebut berupa pedoman wawancara dan peralatan dokumentasi, seperti kamera, alat perekam suara, dan buku catatan.

Sesuai dengan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, maka lokasi penelitian dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Tegal. Sedangkan waktu penelitian dimulai sejak dikeluarkannya ijin penelitian

oleh pihak yang berwenang, hingga selesainya pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penulisan laporan hasil penelitian. Namun sebagai petugas Lembaga Pemasyarakatan Tegal, tentunya penulis mempunyai waktu pengamatan yang lebih panjang dari itu. Pengamatan penulis terhadap kondisi yang ada di lokasi penelitian sudah berlangsung lama, sebelum dilaksanakannya penelitian ini. Walaupun pengamatan tersebut belum terfokus pada persoalan yang diteliti. Hal ini menjadi nilai tambah tersendiri bagi penulis dalam pengumpulan data yang dilakukan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diawali dengan melakukan pengamatan langsung terhadap gejala dan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Baik itu berupa pelaksanaan tugas oleh petugas pengamanan, kegiatan narapidana sehari-hari serta interaksi antara semua unsur yang membentuk situasi sosial yaitu orang, tempat dan aktifitas yang dilakukan.

Kegiatan selanjutnya adalah melakukan wawancara terhadap informan yang telah dipilih. Dalam hal ini informan dibedakan atas informan kunci yaitu Kepala Lembaga Pemasyarakatan Tegal yang telah mengarahkan proses pengumpulan data, informan penting yaitu orang-orang yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti yaitu petugas pengamanan dan narapidana, serta informan tambahan yaitu orang yang keterangannya dibutuhkan untuk melengkapi data penelitian seperti Kasi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja, dan Kaur Kepegawaian dan Keuangan. Wawancara ini dilakukan secara mendalam baik dalam suasana formal maupun informal.

Kegiatan lainnya adalah membaca, mencatat dan menganalisa dokumen berupa buku, peraturan perundang-undangan, artikel, jurnal, hasil penelitian sebelumnya, dokumentasi milik Lembaga Pemasyarakatan Tegal dan literatur lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa

analisis data kualitatif, berdasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2009)³, dan juga konsep Spradley.

Dalam analisis data yang menggunakan model Miles and Huberman, setelah proses pengumpulan data, selanjutnya data tersebut direduksi, yaitu dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok dan penting, kemudian dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel atau bagan (*data display*). Langkah selanjutnya setelah *data display* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan sementara yang diambil didukung oleh bukti-bukti yang kuat agar menjadi kesimpulan yang kredibel.

Selanjutnya menurut Spradley, teknik analisis data disesuaikan dengan tahapan dalam penelitian. Pada tahap penjelajahan dengan teknik pengumpulan data *grand tour question*, analisis data dilakukan dengan analisis domain. Pada tahap menentukan fokus analisis data dilakukan dengan analisis taksonomi. Pada tahap *selection*, analisis data dilakukan dengan analisis komponensial. Selanjutnya untuk sampai menghasilkan judul dilakukan dengan analisis tema. (Sugiyono, 2009, hal.184)⁴

Analisis domain merupakan langkah pertama dalam penelitian kualitatif. Analisis domain bertujuan memperoleh gambaran umum dan menyeluruh tentang situasi sosial dari obyek penelitian. Dari berbagai domain atau kategori ini kemudian dipilih domain tertentu sebagai pijakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis taksonomi dilakukan dengan observasi terfokus untuk menjabarkan domain terpilih menjadi lebih rinci untuk mengetahui struktur internalnya.

Analisis komponensial adalah mencari ciri spesifik dari struktur internal dengan cara mengkontraskan antar elemen. Analisis ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan.

³ Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

⁴ Sugiyono, op.cit.

Analisis tema atau analisis tema budaya bertujuan mencari hubungan diantara domain, dan hubungan domain dengan keseluruhan yang selanjutnya dinyatakan dalam tema atau judul penelitian.



BAB 4

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tegal

Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tegal merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada di dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Propinsi Jawa Tengah, berlokasi di Jalan Yos Sudarso No 02 Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal.

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal adalah sebuah bangunan peninggalan Kolonial Belanda yang didirikan pada Tahun 1818 dengan luas bangunan 2595 m² di atas tanah seluas 6610 m². Batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Timur : Berbatasan dengan jalan masuk Pelabuhan Tegal
2. Sebelah Utara : Berbatasan dengan perumahan pegawai Pelabuhan Tegal
3. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Jalan Yos Sudarso (Jalur pantura)
4. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Perkantoran

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal semula bernama Rumah Penjara, dengan diberlakukannya Sistem Perasyarakatan tahun 1964, yang diprakasai oleh Dr. Sahardjo SH. (Menteri Kehakiman saat itu) maka dirubah namanya menjadi Lembaga Pemasyarakatan berdasarkan Surat Menteri Kehakiman No. M.01 – PR.07.03 Tahun 1985 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan menjadi Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tegal. Kemudian dalam perjalanannya mengalami beberapa kali perubahan nama dari Lembaga Pemasyarakatan menjadi Rumah Tahanan Negara dan kemudian terakhir pada tahun 2004, kembali menjadi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal.

Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tegal yang memiliki kemampuan daya tampung maksimal 166 orang ini telah beberapa kali melakukan perbaikan

pada gedung bangunan, ruang kantor, ruang huni dan sarana lainnya. Rincian bangunan yang ada di Lapas Klas II B Tegal adalah sebagai berikut :

1. Bangunan Kantor :
Terdiri dari 2 (dua) lantai dengan 9 ruangan yang berfungsi untuk kegiatan administrasi perkantoran.
2. Bangunan Hunian yang terdiri dari :
 - a. Blok Penghuni wanita yang terdiri dari 2 kamar, 1 kamar besar sebagai kamar hunian dan 1 kamar kecil untuk pengasingan.
 - b. Blok Penghuni pria, terdapat 20 kamar hunian, 15 kamar dipergunakan untuk narapidana yang pidananya sudah mempunyai kekuatan hukum tetap dan 5 kamar untuk tahanan, 9 kamar karantina yang dipergunakan untuk menampung penghuni kasus narkoba dan 7 kamar sel yang dipergunakan untuk pengasingan.
 - c. Bangunan lain yang terdapat di Blok penghuni pria yaitu :
 - 1) Poliklinik, 1 bangunan
 - 2) Mushola, 1 bangunan
 - 3) Perpustakaan, 1 bangunan
 - 4) Kamar mandi umum, 2 unit
 - 5) WC umum, 10 unit
 - 6) Pos blok, 2 unit
3. Bangunan lain
 - a. 2 buah pos menara penjagaan.
 - b. 1 bangunan dapur umum
 - c. 1 bangunan aula
 - d. 2 ruang kunjungan penghuni
 - e. 2 buah gudang
 - f. 1 bangunan kegiatan kerja
 - g. 1 buah kantin

Pelaksanaan pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan di Lapas Tegal dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sistem pemasyarakatan. Lapas Tegal selain melaksanakan fungsi perawatan, pembinaan bagi warga

binaan maupun pembimbingan bagi warga binaan pemasyarakatan juga berfungsi sebagai Rumah Tahanan Negara yang merawat dan melayani tahanan yang masih dalam proses peradilan.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan warga binaan pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan Yang Maha Esa

4.2.2 Misi

Melaksanakan perawatan tahanan, pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan dalam rangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia .

4.2.3 Tujuan

Membentuk warga binaan pemasyarakatan 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 negara yang baik dan bertanggung jawab

4.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tegal

Lembaga Pemasyarakatan atau sering disingkat Lapas adalah Unit Pelaksana Teknis yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah.

Menurut Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 26 Februari 1985 Nomor; M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata

Kerja Lembaga Pemasyarakatan mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok :

Melaksanakan Tugas pokok dan fungsi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di bidang pemasyarakatan.

2. Fungsi :

Lembaga Pemasyarakatan mempunyai fungsi antara lain sebagai berikut :

- a. Melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan atau anak didik,
- b. Memberikan bimbingan , mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja .
- c. Melakukan bimbingan sosial dan kerohanian bagi warga binaan atau anak didik.
- d. Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib lembaga pemasyarakatan .
- e. Melakukan tata usaha dan rumah tangga
- f. Melakukan pelayanan pemeriksaan dan perawatan kesehatan termasuk Pelayanan VCT (*Voluntary Counseling Test*) bagi warga binaan dan anak didik yang dianggap beresiko tinggi khususnya bagi para pengguna narkoba dengan jarum suntik (*Injection Drugs User*)
- g. Menyelenggarakan pendidikan antara lain melalui program keaksaraan fungsional (dahulu dikenal dengan program wajib belajar Paket A).
- h. Menyediakan perpustakaan dan media elektronik untuk menambah pengetahuan dan sarana hiburan
- i. Mengadakan Pelayanan dalam hal pemberian waktu untuk berkunjung, bertemu dengan keluarga maupun pihak yang berkepentingan misalnya penasehat hukum.
- j. Menyelenggarakan kegiatan keterampilan sesuai minat dan bakatMelaksanakan proses Pembebasan Bersyarat, Cuti Menjelang Bebas, dan Cuti Mengunjungi keluarga, serta Cuti Bersyarat.

4.4 Struktur Organisasi

Lembaga Pemasyarakatan diklasifikasikan dalam 3 (tiga) klas, yaitu :

- a. Lembaga Pemasyarakatan kelas I
- b. Lembaga pemasyarakatan kelas II A
- c. Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B

Klasifikasi tersebut di atas berdasarkan pada jumlah hunian, tempat dan kedudukan serta kegiatan kerja yang dapat dilaksanakan. Lembaga Pemasyarakatan Tegal mempunyai kapasitas hunian sebanyak 166 orang dan terletak di wilayah kotamadya serta kegiatan kerja yang masih dilakukan dengan terbatas, maka Lapas Tegal diklasifikasikan sebagai Lembaga Pemasyarakatan kelas II B

Dalam struktur organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tegal dikepalai oleh seorang Kepala Lembaga Pemasyarakatan yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh beberapa seksi, yaitu :

4.4.1 Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga Lembaga Pemasyarakatan. Untuk menyelenggarakan tugas Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi melakukan urusan keuangan, surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga. Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut, Sub Bagian Tata Usaha di bantu oleh :

4.4.1.1 Urusan Kepegawaian dan Keuangan

Mempunyai tugas mengurus masalah kepegawain dan keuangan lembaga pemasyarakatan.

4.4.1.2 Urusan Umum

Mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan, dan rumah tangga.

4.4.2 Seksi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja

Seksi Pembinaan Narapidana/Anak Didik mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pemasyarakatan narapidana. Untuk melaksanakan tugas tersebut Seksi Pembinaan Narapidana / Anak Didik dan Kegiatan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Melakukan registrasi dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari.
- b. Memberikan pembinaan mental/rohani dan fisik serta bimbingan kemasyarakatan.
- c. Mengurus kesehatan dan memberikan perawatan bagi warga binaan pemasyarakatan.

Seksi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja membawahi :

4.4.2.1 Sub Seksi Registrasi dan Bimbingan Kemasyarakatan

Mempunyai tugas melakukan pencatatan dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari warga binaan.

4.4.2.2 Sub Seksi Perawatan

Mempunyai tugas memberikan perawatan bagi narapidana dan anak didik.

4.4.2.3 Sub Seksi Kegiatan Kerja

Mempunyai tugas memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana kerja dan mengelola hasil kerja.

4.4.3 Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib

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

Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib, dalam tugasnya dibantu oleh :

4.4.3.1 Sub Seksi Keamanan :

Mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan.

4.4.3.2 Sub Seksi Pelaporan dan Tata tertib :

Mempunyai tugas menerima laporan harian dan berita acara dari

satuan pengamanan yang bertugas, serta mempersiapkan laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

4.4.4 Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan

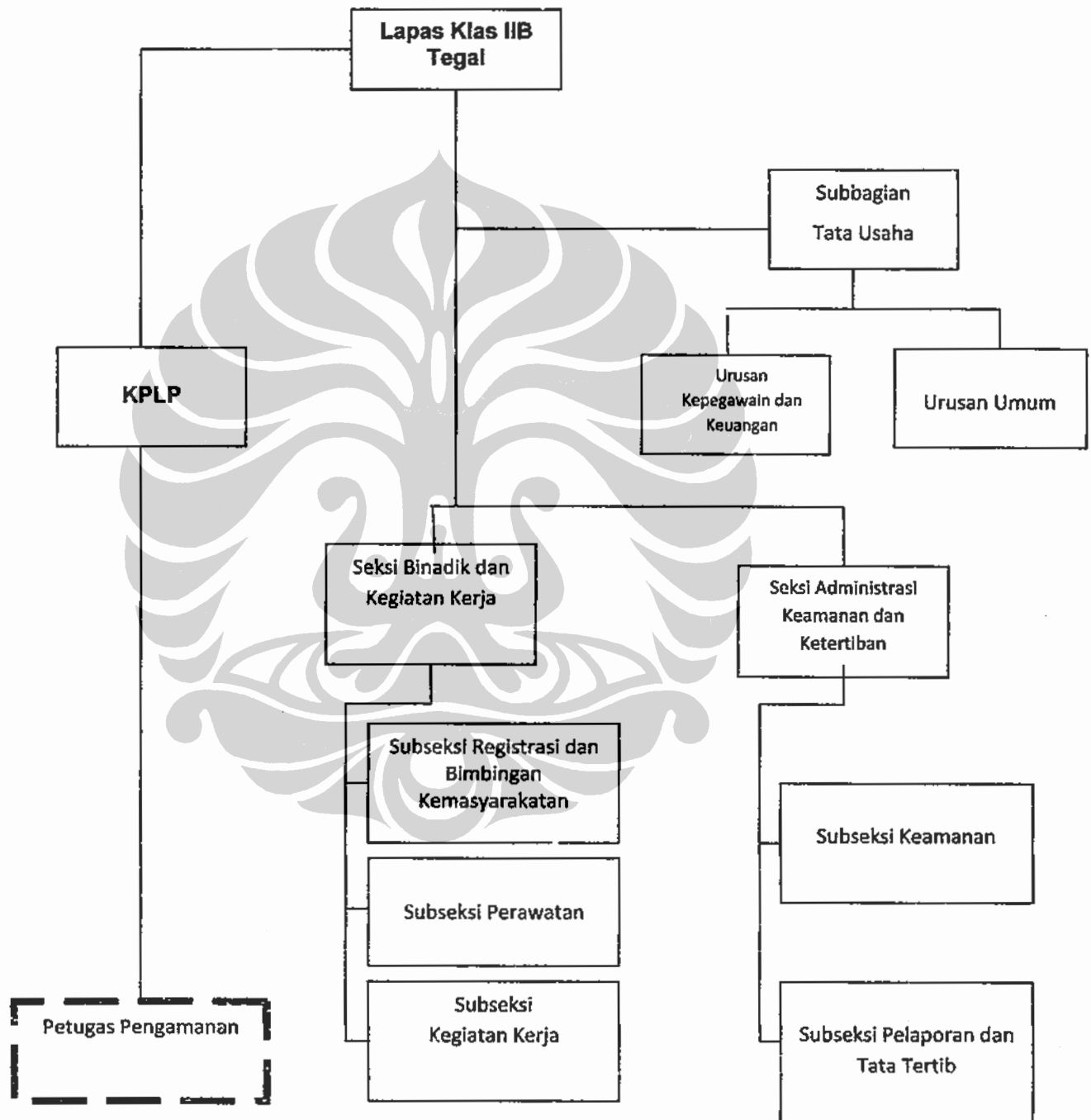
Kesatuan pengamanan lembaga pemasarakatan dipimpin oleh seorang Kepala Kesatuan Pengamanan. Lembaga Pemasarakatan. Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan membawahi petugas keamanan lapas. Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Lembaga Pemasarakatan.

Kesatuan pengamanan lapas mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban lembaga pemasarakatan . Kesatuan Pengamanan Lapas mempunyai tugas sebagai berikut :

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

Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tegal

Sumber : Sub Bag TU, 31 Mei 2010



4.5 Keadaan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tegal

Tugas pokok Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tegal adalah melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di bidang Pemasyarakatan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Rincian komposisi pegawai Lembaga Pemasyarakatan Tegal berdasarkan golongan kepangkatan dan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 4.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan
Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin

No	Pangkat	Golongan	Jenis Kelamin	
			Pria	Wanita
1	Pembina	IV/a	1	-
2	Penata Tk I	III/d	3	-
3	Penata	III/c	4	-
4	Penata Muda Tk I	III/b	9	1
5	Penata Muda	III/a	10	2
6	Pengatur Tk I	II/d	2	-
7	Pengatur	II/c	5	1
8	Pengatur Muda Tk I	II/b	2	1
9	Pengatur Muda	II/a	8	1
		Jumlah	44	6

Sumber : Sub Bag TU, Mei 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa petugas Lembaga Pemasyarakatan Tegal yang memiliki golongan III/a dan III/b mempunyai jumlah yang paling banyak, yaitu 12 orang dan 10 orang atau 22 orang bila keduanya dijumlahkan. Itu berarti 44 % dari jumlah keseluruhan petugas. Petugas-petugas tersebut, kebanyakan adalah petugas senior yang akan memasuki masa pensiun.

Tabel 4.2
Komposisi Pegawai Lapas Tegal
Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Strata 1	12
2	Diploma 3	4
3	SLTA	30
4	SLTP	2
5	SD	2
	Total :	50

Sumber : Sub Bag TU, Mei 2010

Dari pendidikan yang dimiliki petugas Lembaga Pemasyarakatan Tegal, terdapat 30 orang yang lulus SLTA atau sebanyak 60 % dari seluruh petugas. Petugas-petugas tersebut paling banyak ditempatkan sebagai petugas pengamanan.

Tabel 4.3
Komposisi Pegawai Lapas Tegal
Menurut Penempatan Pada Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala	1
2	Sub Bag TU	8
3	Seksi Binadik	11
4	Seksi Adm Kamtib	3
5	KPLP	27
	Total :	50

Sumber : Sub Bag TU, Mei 2010

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa unit kerja KPLP yang personilnya merupakan petugas pengamanan adalah unit yang paling banyak petugasnya, yaitu 54 % dari keseluruhan. Dengan demikian tepatlah apabila petugas pengamanan ini perannya sangat dibutuhkan dalam usaha merubah perilaku narapidana, karena selain waktu interaksi petugas ini dengan narapidana yang paling banyak, jumlah personilnya pun juga paling banyak.

Walaupun petugas pengamanan personilnya paling banyak diantara bagian-bagian di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, namun kinerjanya masih belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya pemahaman sebagian besar petugas pengamanan akan bidang tugasnya. Di bawah ini ditampilkan tabel mengenai pendidikan dan latihan yang pernah diikuti oleh petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal.

Tabel 4.4
Diklat Teknis Yang Pernah Diikuti
Petugas Pengamanan Lapas Tegal

No	Nama Diklat Teknis	Petugas Pengamanan Yang Ikut	Prosentase
1	Orientasi Pemasarakatan	4	14,8 %
2	Kesamaptaan	14	51,85 %
3	Pansuskolak	1	3,7 %

Sumber : Sub Bag TU, Mei 2010

Tabel di atas menunjukkan bahwa petugas pengamanan Lembaga Pemasarakatan Tegal masih banyak yang belum mendapatkan pendidikan dan latihan teknis terutama yang berhubungan dengan tugas pengamanan yaitu Kesamaptaan dan Orientasi Pemasarakatan. Bahkan untuk diklat lain yang juga berhubungan dengan tugas pengamanan, seperti pendidikan intelijen, latihan pemeliharaan dan perawatan senjata api, dan lain-lain, petugas pengamanan Lembaga Pemasarakatan Tegal belum ada yang mengikutinya.

4.6 Keadaan Penghuni

4.6.1 Klasifikasi dan Jenis Tindak Pidana

Jumlah Warga Binaan Pemasarakatan Klas II B Tegal sampai dengan tanggal 31 Mei 2010 adalah sebanyak 206 orang. Jumlah ini meliputi narapidana sebanyak 124 orang dan tahanan sebanyak 82 orang. Sedangkan berdasarkan jenis kelaminnya, warga binaan ini terdiri dari 195 orang warga binaan pria dan 11 orang warga binaan wanita.

Tabel 4.5
Klasifikasi Warga Binaan berdasarkan Golongan.
dan Jenis Kelamin

No	Golongan	Pria	Wanita
1.	Narapidana BI	107	3
2.	Narapidana BIIa	16	2
3.	Narapidana BIIb	-	-
4.	Narapidana BIII	1	-
5	Narapidana Seumur Hidup	-	-
6	Tahanan AI	12	2
7	Tahanan AII	8	-
8	Tahanan AIII	50	3
9	Tahanan AIV	1	1
10	Tahanan AV	-	-
	Jumlah	195	11

Sumber : Subsidi Registrasi dan Bimkemas, 31 Mei 2010

Tabel di atas menunjukkan bahwa warga binaan pemasyarakatan yang paling banyak di Lembaga Pemasyarakatan Tegal adalah narapidana BI atau narapidana dengan hukuman lebih dari satu tahun. Narapidana hukuman lebih dari satu tahun ini perlu diberikan pembinaan secara baik, agar mereka tidak merasa jenuh berada di lembaga pemasyarakatan dan agar mereka tidak mempunyai pikiran dan perilaku yang negatif akibat berinteraksi dengan lingkungannya.

Tabel 4.6
Klasifikasi Warga Binaan Berdasarkan Jenis Tindak Kejahatan.

No	Jenis Kejahatan	Pasal	Jumlah
1	Kejahatan Politik	104 - 129 KUHP	-
2	Kejahatan Thd Kep. Neg.	130 - 139 KUHP	-
3	Kejahatan Thd Ketertiban	154 - 181 KUHP	7
4	Pembakaran	187 - 188 KUHP	-
5	Penyuapan	209 - 210 KUHP	-
6	Kejahatan Mata Uang	244 - 251 KUHP	7
7	Pemalsuan Surat/Materai	253 - 275 KUHP	2
8	Kejahatan Susila	281 - 297 KUHP	13
9	Perjudian	303 KUHP	14
10	Penculikan	234 - 336 KUHP	1
11	Pembunuhan	338 - 350 KUHP	8
12	Penganiayaan	351 - 355 KHUP	13
13	Pencurian	362 - 364 KH	52
14	Perampokan	365 KUHP	11
15	Memeras/Mengancam	368 - 369 KUHP	-
16	Penggelapan	372 - 375 KUHP	4
17	Penipuan	378 - 395 KUHP	21
18	Merusak Barang	406 - 410 KUHP	4
19	Kejahatan Dlm Jabatan	413 - 436 KUHP	-
20	Penadahan	480 - 481 KUHP	4
21	Kelalaian	359 - 361 KUHP	5
22	Kejahatan Narkotika	UU. No.22/1997	29

23	Kejahatan Psikotropika	UU. No.5/1997	5
24	Kejahatan Keimigrasian	UU. No.9/1992	-
25	Kejahatan Korupsi	UU. No.31/1999	3
26	Senjata Api/ Tajam	UU. No.Drt12/1951	2
27	Kejahatan Kehutanan	UU. No.41/1999	-
28	Kejahatan Kesehatan	UU. No.23/1992	3
29	Kejahatan Hak Cipta	UU. No.19/1993	-
30	Kejahatan Terorisme	UU. No.1/2001	-
31	Pelanggaran KUHP	489 - 569 KUHP	-
32	KDRT	UU. No.23/2004	3
Total			206

Sumber : Subsidi Registrasi dan Bimkemas, 31 Mei 2010

Jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh narapidana selama kurun waktu satu tahun terakhir, yaitu mulai Bulan Mei 2009 hingga Mei 2010, yang ditangani oleh Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib Lembaga Pemasyarakatan Tegal, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jumlah Pelanggaran Narapidana

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus	Narapidana yang Terlibat
1	Pencurian	2	3
2	Pemerasan	3	3
3	Pemukulan	5	8
4	Perjudian	1	4

5	Penipuan	2	3
6	Penyimpangan Seks	2	4
7	Menggunakan HP	7	11
	Jumlah	22	36

Sumber : Kasi Adm Kamtib, 31 Mei 2010 (telah diolah kembali)

Dari tabel di atas diketahui bahwa masih ada perilaku negatif narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal. Meskipun jumlahnya tidak begitu besar, namun apabila tidak ditangani secara serius akan membawa dampak negatif bagi proses pemasyarakatan narapidana.

4.6.2 Blok Hunian

Bangunan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal yang dibangun pada tahun 1818, memiliki dua blok hunian yaitu blok hunian pria dan blok hunian wanita. Bangunan ini telah mengalami beberapa kali perubahan. Adapun kapasitas standar berdasarkan komposisi ruang hunian adalah sebanyak 166 orang, akan tetapi kondisi terkini (31 Mei 2010) telah mengalami over crowded, yaitu terisi 206 orang.

Dalam tabel berikut akan ditampilkan daftar kapasitas ruang hunian bagi tahanan maupun narapidana/anak didik pemasyarakatan Lapas Klas IIB Tegal serta jumlah isi kamar hunian tersebut. Data komposisi penempatan tahanan dan narapidana/anak didik pemasyarakatan diperoleh dari laporan harian Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal, tanggal 31 Mei 2010.

Tabel 4.8
Daftar Kapasitas dan Isi Kamar Hunian

No	Nama Kamar	Kapasitas Kamar	Jumlah Isi			Jumlah
			Napi	Tahanan	Anak Didik	
1	1	3	7	-	-	7
2	2	3	7	-	-	7
3	3	3	7	-	-	7
4	4	3	7	-	-	7
5	5	3	7	-	-	7
6	6	3	7	-	-	7
7	7	3	8	-	-	8
8	8	3	7	-	-	7
9	9	2	5	-	-	5
10	10	3	7	-	-	7
11	11	3	7	-	-	7
12	12	3	7	-	-	7
13	13	3	7	-	-	7
14	14	8	-	12	-	12
15	15	12	-	17	-	17
16	16	10	-	15	-	16
17	17	7	10	-	-	10
18	18	8	-	-	-	-
19	19	12	-	-	-	-
20	20	10	-	-	-	-
21	Karantina 1	3	3	-	-	3

22	Krtn 2	3	4	-	-	4
23	Krtn 3	3	4	-	-	4
24	Krtn 4	3	4	-	-	4
25	Krtn 5	3	-	3	-	3
26	Krtn 6	3	-	3	-	3
27	Krtn 7	3	-	4	-	4
28	Krtn 8	3	-	4	-	4
29	Krtn 9	3	-	3	-	3
30	Sel 1	3	-	-	3	3
31	Sel 2	3	-	5	-	5
32	Sel 3	3	-	5	-	5
33	Sel 4	3	-	-	-	-
34	Sel 5	3	-	-	-	-
35	Sel 6	3	-	3	-	3
36	Sel 7	3	2	-	-	2
37	Wanita	13	4	8	-	12
	Jumlah	166	121	82	3	206

Sumber : KPLP, 31 Mei 2010

Keterangan :

1. Kamar 1-13 untuk narapidana
2. Kamar 14-16 untuk tahanan
3. Kamar 17 untuk mapenaling narapidana
4. Kamar 18-20 berada di lantai 2 dan belum dipergunakan karena bangunan dianggap rawan kecelakaan.
5. Kamar Karantina dipergunakan untuk narapidana dan tahanan kasus narkoba
6. Kamar Sel 1 untuk anak didik
7. Kamar Sel 2-7 untuk pengasingan

4.7 Hak dan Kewajiban Narapidana

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1999 Tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan telah mengatur perihal hak dan kewajiban narapidana dengan rincian sebagai berikut :

1. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
2. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak mendapatkan perawatan rohani dan jasmani .
3. Setiap Lembaga Pemasyarakatan wajib melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran bagi narapidana dan anak didik pemasyarakatan.
4. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang layak.
5. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak menyampaikan keluhan kepada Kepala Lembaga Pemasyarakatan atas perlakuan petugas atau sesama penghuni terhadap dirinya.
6. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak menyediakan bahan bacaan, media massa yang berupa media cetak dan media elektronika
7. Setiap narapidana yang bekerja berhak mendapatkan upah atau premi
8. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak menerima kunjungan dari keluarga, penasehat hukum atau orang tertentu lainnya.
9. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan selama menjalani masa pidana berkelakuan baik berhak untuk mendapatkan remisi.
10. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak mendapatkan asimilasi.
11. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan kecuali anak sipil berhak mendapatkan pembebasan bersyarat.
12. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak mendapatkan cuti menjelang bebas
13. Setiap narapidana dan anak didik pemasyarakatan berhak mendapatkan hak-hak lain seperti, hak politik, hak memilih dan hak keperdataan lainnya.

Kewajiban narapidana adalah mengikuti secara tertib setiap program pembinaan dan kegiatan tertentu yang diselenggarakan oleh lembaga pemasyarakatan, seperti ketentuan Pasal 15 UU No. 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan.

4.8 Pembinaan Narapidana

4.8.1 Tahap-Tahap Pembinaan

Setiap narapidana harus melalui tahap-tahap pembinaan yang telah ditentukan berdasarkan lamanya pidana/masa pembinaan yang masa pidananya lebih dari 1 (satu) tahun terdiri dari 4 (empat) tahap yaitu :

- a. Tahap pertama, pembinaan awal didahului dengan masa pengamatan, penelitian dan pengenalan lingkungan (mapenaling), sejak diterima sampai sekurang-kurangnya $\frac{1}{3}$ dari masa pidana yang sebenarnya melalui pembinaan kepribadian.
- b. Tahap kedua, pembinaan lanjutan di atas $\frac{1}{3}$ sampai sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ dari masa pidana yang sebenarnya melalui pembinaan kemandirian lanjutan dan pembinaan kemandirian.
- c. Tahap ketiga, pembinaan lanjutan di atas $\frac{1}{2}$ sampai sekurang-kurangnya $\frac{2}{3}$ dari masa pidana yang sebenarnya melalui pembinaan asimilasi baik didalam maupun di luar lembaga pemasyarakatan.
- d. Tahap keempat, pembinaan lanjutan/bimbingan di atas $\frac{2}{3}$ sampai selesai masa pidananya. Integrasi melalui pembebasan bersyarat (PB), maupun cuti menjelang bebas (CMB).

Proses pembinaan bagi narapidana yang masa pidananya sampai dengan satu tahun terdiri dari tiga tahap yaitu :

- a. Tahap pertama, sejak diterima sampai sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ dari masa pidana yang sebenarnya.
- b. Tahap kedua, sejak $\frac{1}{2}$ sampai sekurang-kurangnya $\frac{2}{3}$ dari masa pidana yang sebenarnya.
- c. Tahap ketiga, sejak $\frac{2}{3}$ sampai selesai masa pidananya

Prosesnya bagi yang dipidana mati atau seumur hidup tidak dilakukan pentahapan, kecuali setelah dirubah pidananya menjadi pidana sementara.

4.8.2 Ruang Lingkup Pembinaan

Pada dasarnya ruang lingkup pembinaan dapat dibagi kedalam dua bidang, yaitu :

4.8.2.1 Pembinaan kepribadian

a. Pembinaan Kesadaran Beragama

Usaha ini diperlukan agar dapat diteguhkan imannya terutama memberi pengertian agar warga binaan pemasyarakatan dapat menyadari akibat-akibat dari perbuatan yang benar dan perbuatan - perbuatan yang salah.

b. Pembinaan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara

Usaha ini dilaksanakan melalui penyuluhan – penyuluhan termasuk menyadarkan mereka agar dapat menjadi warga yang baik yang dapat berbakti kepada bangsa dan negara.

c. Pembinaan Kemampuan Intelektual

Usaha ini diperlukan agar pengetahuan serta kemampuan berfikir warga binaan pemasyarakatan semakin meningkat sehingga dapat menunjang kegiatan – kegiatan positif yang diperlukan selama masa pembinaan intelektual (kecerdasan) dapat dilakukan baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

d. Pembinaan Kesadaran Hukum

Pembinaan kesadaran hukum warga binaan pemasyarakatan dilaksanakan dengan memberikan penyuluhan hukum yang bertujuan untuk mencapai kadar kesadaran hukum yang tinggi sehingga sebagai anggota masyarakat, mereka menyadari hak dan kewajiban rangka menegakkan hukum dan martabat manusia, ketertiban, ketentraman, kepastian hukum dan terbentuknya perilaku setiap warga negara Indonesia yang taat

kepada hukum.

e. **Pembinaan Pengintegrasian Diri Dengan Masyarakat**

Pembinaan dibidang ini dapat dikatakan juga pembinaan kehiupan sosial kemasyarakatan , yang bertujuan pokok agar bekas narapidana mudah kembali oleh masyarakat lingkungannya .

4.8.2.2 Pembinaan Kemandirian

Pembinaan kemandirian diberikan melalui program-program :

- a. Keterampilan untuk mendukung usaha-usaha mandiri, misalnya kerajinan tangan, industri rumah tangga, reparasi mesin dan alat-alat elektronika dan sebagainya.
- b. Keterampilan untuk mendukung usaha-usaha industri kecil, misalnya pengolahan bahan mentah dari sektor pertanian dan bahan alam menjadi barang setengah jadi dan barang jadi.
- c. Keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan bakatnya masing-masing. Dalam hal ini bagi mereka yang memiliki bakat tertentu diusahakan pengembangan bakatnya itu.

4.8.2.3 Wujud pembinaan

Setiap narapidana wajib mengikuti semua program pembinaan yang diberikan bagi narapidana meliputi :

- a. Pendidikan umum
- b. Pendidikan keterampilan
- c. Pembinaan mental spiritual
- d. Sosial budaya
- e. Kegiatan rekreasi

Pelaksanaan pembinaan narapidana tersebut, kemudian dijadikan acuan oleh TPP (Tim Pengamat Pemasyarakatan) dalam menentukan proses pembinaan narapidana selanjutnya.

Pembinaan narapidana yang dilaksanakan di luar Lapas, yaitu proses pembinaan narapidana yang telah memenuhi persyaratan tertentu dengan membaurkan mereka ke dalam kehidupan masyarakat.

Wujud pembinaan luar lapas dilakukan melalui :

- a. Belajar di sekolah-sekolah luar lapas.
- b. Belajar di tempat latihan kerja milik lapas
- c. Belajar di tempat latihan kerja milik industri / dinas lain (Balai Latihan Kerja)
- d. Aktifitas sosial bersama masyarakat seperti latih tanding olahraga, kesenian.
- e. Pemberian pembebasan bersyarat dan cuti menjelang bebas.

Pembinaan narapidana yang perlu mendapat perhatian khusus antara lain yang terlihat dalam tindak pidana subversi, korupsi, penyelundupan, perjudian, narkotika atau perkara lain yang menimbulkan keserakahan dan menarik perhatian khusus dan kepada mereka tidak diberikan asimilasi berupa pembebasan bersyarat maupun cuti menjelang bebas sesuai dengan Peraturan Menteri Kehakiman RI Nomor . M.01-PK.04.10 Tahun 1989 tanggal 15 April 1989.

4.9 Sarana dan Fasilitas Pembinaan

Selain gedung perkantoran, sarana dan fasilitas lain yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal adalah sebagai berikut :

4.9.1 Ruang kunjungan

Ruangan kunjungan dipergunakan untuk tempat kunjungan keluarga Tahanan/Narapidana yang dipergunakan pada jam-jam kunjungan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Lapas.

Berdasarkan kebijakan Lapas kunjungan dilaksanakan setiap hari kecuali hari minggu dan hari libur, bertempat di ruang kunjungan mulai

pukul. 09.00 sampai dengan pukul 14.00 WIB. Kegiatan ini dilakukan dengan pengamanan ketat melalui pemantauan pengunjung. Deteksi barang bawaan dan hal lainnya terkait dengan upaya pelaksanaan kegiatan kunjungan, agar dapat terlaksana dengan kondusif dan terkendali.

4.9.2 Aula Serbaguna

Ruangan aula dipergunakan untuk kegiatan kerja menjahit dan pembikinan jok kursi, kegiatan penyuluhan, pendidikan Kejar Paket A, ruang rapat dan ruang sidang TPP..Berbagai kegiatan atau pertemuan insidental juga kerap dilaksanakan di aula mengingat terbatasnya ruang yang tersedia di Lapas klas IIB tegal.

4.9.3 Poliklinik Lapas

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal memiliki personil paramedis yang terdiri dari :

- a. Dokter : - Orang
- b. Perawat : 1 Orang
- c. Staf : 2 Orang

Sarana poliklinik Lapas terdiri dari :

- a. Poli rawat jalan umum dan sarana farmasi, ruangan ini juga dipergunakan sebagai ruang kantor paramedis .
- b. Ruang Rawat Inap Darurat.
- c. Ruang VCT (*Voluntary Conseling Testing*).

4.9.4 Perpustakaan

Perpustakaan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal yang berfungsi sebagai taman bacaan merupakan program dalam menumbuhkan minat baca bagi para Warga Binaan dengan jumlah koleksi bacaan : 160 Judul, jumlah buku sebanyak : 205 Eksemplar.

4.9.5 Kegiatan Kerja

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal melaksanakan beberapa kegiatan pembinaan ketrampilan kerja bagi Warga Binaan yaitu

- a. Penjahitan
- b. Pembuatan Jok Kursi
- c. Mebeler/Pertukangan Kayu
- d. Pembuatan Paving blok
- e. Pembuatan Jaring
- f. Pembuatan kock
- g. Budi daya ikan hias

4.9.6 Dapur Umum

Dapur Umum Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal dipergunakan untuk melayani konsumsi bagi Warga Binaan. Petugas dapur umum berjumlah 2 (dua) orang. Dibantu 9 (sembilan) Warga Binaan yang bertugas sebagai tamping dapur yang di bagi dalam tiga jadwal tugas yaitu Pagi, Siang, dan Sore hari

Berdasarkan surat edaran sekretaris Jendral Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI dan daftar isian penggunaan anggaran (DIPA) Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal ditetapkan biaya makan seorang warga binaan perharinya adalah sebesar Rp. 8.000,-

Penyajian makan bagi Warga Binaan diatur sebagai berikut :

- a. Pagi : Pukul 07.00 - 08.00 WIB.
- b. Siang : Pukul 11.00 - 12.00 WIB.
- c. Sore : Pukul 16.00 - 17.00 WIB.

Daftar menu makanan bagi Warga Binaan perorang perhari telah memenuhi standart kebutuhan kalori perorang perhari sesuai dengan persetujuan dinas kesehatan Jawa tengah yaitu sebesar 2.500 kalori perorang perhari.

4.10 Kebijakan Tugas Pemasyarakatan

Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan No. E.22.PR.08.03 Tahun 2001 Tentang Prosedur Tetap Pelaksanaan Tugas Pemasyarakatan sebagai instrumen standar dalam mewujudkan reintegrasi sosial warga binaan pemasyarakatan sebagai landasan pelaksanaan dan pengawasan terhadap sistem pemasyarakatan yang dilaksanakan di unit pelaksana teknis baik di rumah tahanan negara maupun lembaga pemasyarakatan.

Sebagaimana diketahui bahwa tugas pokok dan fungsi lapas klas IIB Tegal selain sebagai lembaga pemasyarakatan juga berfungsi sebagai rumah tahanan (titipan dari polres, kejaksaan dan pengadilan Kota Tegal) maka akan dikemukakan juga tentang prosedur tetap rumah tahanan.

4.10.1 Prosedur Tetap Lembaga Pemasyarakatan atau Rumah Tahanan Negara

Tahapan pelaksanaan tugas di Lapas/Rutan adalah sebagai berikut :

4.10.1.1 Penerimaan, Pendaftaran dan Penempatan Narapidana/Tahanan

- a. Bahwa Kalapas/Karutan bertanggung jawab atas sah atau tidaknya penerimaan, pendaftaran dan penempatan Narapidana/Tahanan.
- b. Penerimaan harus didasarkan oleh surat perintah penahanan/penetapan penahanan oleh pejabat yang secara yuridis berhak menahan.
- c. Melakukan pencatatan identitas jatidiri tahanan sesuai data dalam surat-surat dan pengakuan ke dalam buku register A, serta buku-buku pendaftaran lainnya.
- d. Dengan tidak melihat lamanya masa tahanan, maka setiap tahanan baru wajib ditempatkan pada blok atau kamar pengenalan, pengamatan dan penelitian lingkungan (Penaling)
- e. Melakukan pemeriksaan kesehatan dan mencatat hasil pemeriksaan kesehatan ke dalam laporan kesehatan (*medical report*)

4.10.1.2 Prosedur Tetap Mapenaling

- a. Mapenaling adalah masa pengenalan, pengamatan dan penelitian lingkungan yaitu masa pengenalan sebagai penyesuaian diri tahanan dengan lingkungan pelayanan di dalam rutan, mencakup kegiatan penjelasan dan pemahaman tentang hak, kewajiban dan peraturan tata tertib yang berlaku, proses-proses pelaksanaan perawatan, serta perkenalan dengan para petugas maupun sesama tahanan yang berguna bagi pelaksanaan kegiatan perawatan selanjutnya.
- b. Mapenaling merupakan salah satu kegiatan perawatan tahap awal dari proses pemasyarakatan.

4.10.1.3 Prosedur Tetap Kunjungan Narapidana/Tahanan

- a. Setiap narapidana/tahanan berhak mendapatkan kunjungan dari keluarga, penasehat hukum, rohaniawan, dokter pribadi atau badan sosial.
- b. Setiap orang yang akan mengunjungi tahanan di rutan harus mendapat ijin tertulis dari pejabat yang bertanggung jawab secara yuridis atas tahanan itu, untuk tahanan tingkat banding dan kasasi, ijin dilimpahkan kepada ketua pengadilan negeri.
- c. Peraturan mengenai hari, waktu kunjungan dan persyaratan lainnya ditetapkan oleh kepala lapas atau rutan.
- d. Dalam setiap pelaksanaan kunjungan petugas wajib meneliti identitas pengunjung beserta barang-barang bawannya yang akan diserahkan kepada narapidana atau tahanan. Petugas wajib menanyakan dan mengamati apakah pengunjung membawa barang-barang terlarang ke dalam lapas/rutan

4.10.1.4 Prosedur Tetap Pembukaan dan Penutupan Kamar Narapidana/ Tahanan

- a. Unit kerja yang bertanggung jawab terhadap penguncian dan pembukaan kamar-kamar hunian narapidana/tahanan adalah Kepala

Regu Pengamanan dan petugas pengamanan.

- b. Setiap malam hari anak kunci dari almari tempat penyimpanan sejumlah anak kunci disimpan di rumah Kepala Lapas/Rutan atau Kepala Keamanan Lapas/Rutan atau pejabat lain.
- c. Waktu pembukaan kamar dilakukan pada pukul 06.00 WIB, dan penutupan kamar dilakukan pada pukul 17.00 WIB yang dilakukan oleh regu pengamanan.

4.10.1.5 Prosedur Tetap Tindakan Disiplin

- a. Tindakan disiplin adalah tindakan tata tertib berdasarkan keputusan Kepala Lapas/Rutan sebagai upaya pengamanan terhadap narapidana/tahanan berupa penempatan sementara pada kamar terasing dari yang lainnya (sel pangasingan) karena perbuatannya atau keadaannya berdasarkan pada bukti permulaan patut diduga sebagai suatu pelanggaran gangguan kamtib sehingga perlu dilakukan pemeriksaan.
- b. Perintah tindakan disiplin yang diberikan oleh Kepala Lapas/Rutan berlaku paling lama sepuluh hari dan dapat diperpanjang berdasarkan keputusan Kepala Lapas/Rutan untuk paling lama sepuluh hari dan dalam hal masih diperlukan, dapat diperpanjang lagi untuk paling lama sepuluh hari.
- c. Unit kerja yang mempunyai tugas berkaitan dengan kegiatan tindakan disiplin adalah :Kepala Lapas/Rutan,Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas/Rutan

4.10.1.6 Prosedur Tetap Penggeledahan

- a. Penggeledahan dilakukan dengan memeriksa badan orang, barang-barang bawaan, pekarangan/halaman atau bangunan yang berada di lingkungan Lapas/Rutan.
- b. Penggeledahan terhadap orang dan barang harus dilakukan secara cermat dan teliti dengan tetap memperhatikan aspek hak asasi manusia.

- c. Jenis penggeledahan di Lapas/Rutan meliputi : penggeledahan rutin dan insidental Penggeledahan dilakukan dengan tujuan agar narapidana/tahanan tidak menyimpan atau menggunakan barang-barang terlarang di dalam Lapas/Rutan yang dapat mengganggu dan membahayakan keamanan dan ketertiban.
- d. Unit kerja yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penggeledahan adalah Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas/Rutan.

4.10.1.7 Prosedur Tetap Penanggulangan Gangguan Kamtib

- a. Dalam upaya menciptakan kondisi Lapas/Rutan yang aman dan tertib, langkah pengamanan dilakukan berdasarkan atas prinsip mencegah adalah lebih baik daripada menindak.
- b. Petugas pengamanan sendiri mungkin mendeteksi setiap gejala yang menjadi penyebab terjadinya gangguan kamtib.
- c. Dalam menanggulangi setiap gangguan keamanan dan ketertiban di Lapas/Rutan (sekecil apapun), setiap petugas pengamanan harus selalu menahami harus memperhatikan petunjuk langkah-langkah pengamanan sesuai dengan jenis gangguan kamtib yang terjadi.
- d. Jenis gangguan kamtib di Lapas/Rutan antara lain meliputi :
 - Pencurian, pemerasan dan pengacaman.
 - Perkelahian antar tahanan (di dalam atau di luar kamar).
 - Pemberontakan dan perlawanan terhadap petugas.
 - Kebakaran.
 - Unjuk rasa dan mogok makan.
 - Pelarian perorangan maupun massal.
 - Bencana alam (banjir, gempa bumi, angin topan)
 - Penyerangan dari luar Lapas.
 - Lain-lain gangguan keamanan dan ketertiban
- e. Setelah mendapat laporan atau mendengar isyarat tanda bahaya atau menyaksikan langsung adanya gangguan, maka kepala regu pengamanan segera mengambil tindakan (misalnya membunyikan isyarat tanda bahaya) agar seluruh petugas pengamanan siap siaga

dan mengamankan lokasi masing-masing

f. Apabila menurut penilaian keadaan dapat diatasi, maka tindakan yang diambil adalah sebagai berikut :

- Memberi perintah untuk menghentikan kerusuhan (gangguan kamtib lain.
- Apabila tidak juga diindahkan, melepaskan tembakan peringatan.
- Apabila tidak juga diindahkan, menembak salah seorang yang menjadi pemicu kerusuhan padabagian tubuh yang tidak membahayakan jiwanya (terutama bagian kaki) dari tempat yang cukup aman (untuk mencegah kemungkinan direbutnya senjata api).

g. Apabila keadaan gangguan kamtib tidak dapat dikendalikan segera meminta bantuan Polisi atau aparat terkait lainnya.

4.10.2 Sarana Keamanan Lapas Klas II b Tegal

Tim Sub Direktorat Pengembangan Teknologi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan merumuskan bahwa sarana pengamanan baik di Lapas maupun Rutan adalah meliputi :

- a. Kondisi bangunan gedung yang dikelilingi pagar tembok lapis tiga Ring 1 s/d 3. Ring 1 terdiri dari gedung perkantoran yang meliputi pintu masuk, ruang kantor fasilitatif (ruang ketatausahaan) dan pos penjaga atas. Ring 2 terdiri dari ruang perkantoran yang berhubungan dengan penghuni (teknis) misalnya ruang keamanan dan ruang pembinaan. Ring 3 terdiri dari ruang kegiatan kerja, ruang perawatan, pos jaga blok, ruang kunjungan, blok-blok hunian.
- b. Senjata api dan amunisi sesuai dengan standart baku pemasyarakatan yang ditetapkan oleh PT.Pindad (persero) yang dilengkapi gudang almari penyimpanannya. Senjata api dan amunisi sebagai sarana perlengkapan keamanan dalam mengantisipasi terjadinya gangguan keamanan apabila dalam keadaan terdesak. Pada ruangan komandan jaga harus tersedia 1 (satu) pucuk senjata genggam dan pos atas harus selalu tersedia senjata

laras panjang beserta amunisinya.

- c. Perlengkapan keamanan seperti borgol, metal detektor, tongkat listrik, alarm, handy talky, rompi, tameng, helm pengaman, gas air mata, lampu emergency, lampu sorot pos jaga atas, kunci dan gembok standart Viro, alat pemadam kebakaran, kontrol clock dan sebagainya.
- d. Menfungsikan pos-pos pengamanan strategi secara optimal, pos-pos jaga yang berada di blok hunian harus senantiasa terisi oleh petugas jaga.
- e. Menetapkan lokasi steril dan lalu lintas penghuni Lapas/Rutan secara maksimal. Penghuni dilarang berada dilokasi Ring 1 dan Ring 2 kecuali atas seijin petugas.
- f. Kartu identitas pengunjung tamu dinas, wartawan, siswa/mahasiswa yang sedang melaksanakan PKL, tamping, petugas kebersihan dan lain-lain.
- g. Pemisahan ruang kantor, ruang kunjungan, ruang pengacara, ruang keterampilan, ruang pembinaan dan blok hunian secara signifikan untuk memudahkan bagi pengunjung maupun penghuni.

4.11 Pelaksanaan Tugas Pengamanan Lapas

Untuk dapat menciptakan situasi keamanan dan ketertiban di Lembaga Pemasyarakatan yang merupakan tanggung jawab seluruh petugas pemasyarakatan, diterbitkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor :02 PR.08.10 Tahun 1983 tentang Pola pembinaan Keamanan dan Ketertiban.

Adapun tugas-tugas pengamanan dimaksud adalah :

- a. Adalah menjaga gedung dan seisinya baik sewaktu maupun sesudah jam kantor.
- b. Menjaga kebersihan lingkungan.
- c. Menjaga agar tidak terjadi timbulnya kericuhan.
- d. Menjaga agar jangan terjadi pelarian,
- e. Menjaga tertib Lembaga Pemasyarakatan maupun Rumah Tahanan.

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pola pembinaan Narapidana dan Tahanan menjalankan tugas-tugas pokok pengamanan sebagaimana berikut :

- a.. Kegiatan keamanan dan ketertiban berfungsi memantau dan menangkal/mencegah sedini mungkin gangguan keamanan dan ketertiban yang timbul dari dalam maupun dari luar Lapas/Rutan.
- b. Kegiatan keamanan dan ketertiban tidak selalu berupa kegiatan fisik dengan penggunaan senjata atau peralatan keamanan lainnya melainkan sikap dan perilaku petugas yang baik terhadap penghuni memberikan dampak keamanan dan ketertiban yang harmonis.
- c. Kegiatan keamanan dan ketertiban mencegah agar situasi kehidupan penghuni tidak mencekam seperti terjadinya penindasan, pemerasan dan lain-lain perbuatan yang dapat menimbulkan situasi kehidupan di lingkungan Lapas/Rutan menjadi resah dan ketakutan.
- d. Mencegah agar tidak terjadi pelarian dari dalam maupun dari luar Lapas/Rutan.
- e. Memelihara mengawasi dan menjaga agar suasana kehidupan narapidana/tahanan (suasana bekerja, belajar, berlatih, makan, rekreasi, beribadah, tidur dan menerima kunjungan dan lain-lain) selalu tertib dan harmonis.
- f. Memelihara, mengawasi dan menjaga keutuhan barang inventaris Lapas/Rutan.
- g. Melakukan pengamanan terhadap gangguan kesusilaan.
- h. Melakukan administrasi keamanan dan ketertiban.

Tanggung jawab pengamanan dan ketertiban Lapas berada langsung ditangan kepala Lapas. Dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban tersebut kepala Lapas dibantu oleh Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas. Dalam melaksanakan tugas Ka. KPLP di bantu oleh regu-regu pengamanan yang dipimpin oleh seorang kepala regu pengamanan dan dapat ditambah oleh satu orang wakil kepala regu yang membawahi beberapa anggota.

Dalam melaksanakan tanggung jawab pengamanan dan ketertiban lapas/rutan didukung oleh perwira kontrol, perwira piket dan petugas bantuan pengamanan.

4.11.1 Regu Pengamanan

- a. Regu pengamanan Lapas Tegal terdiri dari 4 (Regu) dengan masing-masing regu terdiri dari 5 personil. Regu pengamanan melaksanakan tugas secara bergilir. Jadwal serah terima sifit tiap regu jaga adalah pagi jam 07.00 WIB, siang jam 01.00 WIB dan malam jam 19.00 WIB
- b. Dalam melaksanakan serah terima regu pengamanan, Regu lama tidak boleh meninggalkan Lapas sebelum serah terima dengan regu telah selesai dengan sempurna.
- c. Dalam melaksanakan serah terima harus mencermati dan mencatat keadaan :
 - Jumlah penghuni Lapas
 - Senjata Api dan Peluru.
 - Kunci-kunci dan Gembok.
 - Inventaris lainnya termasuk instruksi khusus Kalapas
 - Hal-hal lain yang dianggap perlu.

4.11.2 Pos-pos Penjagaan

- a. Pos utama sebagai tempat kedudukan kepala Regu/wakil dengan dilengkapi sarana-sarana : buku jaga, pesawat telepon, handy talki, alat pemadam kebakaran, lonceng isyarat, jam, denah lapas/rutan, senjata api dan peluru., Lampu cadangan ,kunci/gembok cadangan, lampu senter, papan lalu lintas penghuni, dan jas hujan.
- b. Pos pintu utama (Portir) sebagai tempat penjagaan dan pengawasan pintu gerbang keluar masuk orang dan barang dengan dilengkapi sarana-sarana : buku jaga, senjata api dan peluru, metal detector, papan lalu lintas penghuni, alat komunikasi (handy talky).
- c. Pos atas (pos menara) sebagai tempat penjagaan dan pengawasan dari atas dengan dilengkapi sarana-sarana : lonceng isyarat, senter, senjata api laras panjang dan peluru, handy talky.

- d. Pos bawah sebagai tempat penjagaan oleh Pembina blok dengan dilengkapi sarana-sarana : buku jaga, jas hujan, handy talky, peralatan pengendalian huru-hara (dabura).

4.11.3 Tugas Kepala Regu/Wakil Kepala Regu

- a. Mengatur tugas semua anggota regu yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Mengerjakan buku laporan jaga.
- c. Mengawasi pelaksanaan penjagaan yang dilakukan anggota.
- d. Mengawasi tertib kehidupan penghuni
- e. Dalam hal adanya gangguan kamtib segera mengambil langkah-langkah pertama dan segera melaporkan ke atasan dan instansi terkait lainnya yang diperlukan.
- f. Memeriksa dan meneliti semua ijin keluar bagi penghuni.
- g. Memeriksa dan meneliti ijin keluar masuk barang-barang.
- h. Wajib memeriksa dan meneliti sah tidaknya surat-surat putusan, surat perintah penahanan atau Surat ketetapan bagi orang yang akan masuk Lapas. Jika surat-surat itu tidak sah, Kepala Regu dapat menolak atau meminta keputusan atasan.
- i. Memeriksa dan meneliti semua ijin kunjungan bagi penghuni dan ijin kunjungan lainnya.
- j. Memeriksa dan menyimpan barang-barang titipan yang belum sempat diserahkan kepada bagian yang bersangkutan.

4.11.4 Tugas Petugas Pintu Utama (Portir)

- a. Menjaga jangan ada penghuni Lapas keluar dengan tidak sah.
- b. Membuka dan menutup pintu gerbang, dilarang membuka pintu satu dan pintu dua dalam waktu yang bersamaan.
- c. Mengerjakan buku laporan jaga portir dan mencatat keluar masuk orang dan barang ataupun peristiwa khusus lainnya.
- d. Mengenali lebih dahulu setiap orang yang akan masuk Lapas.
- e. Menerima penghuni Lapas yang masuk dan menyerahkan kepada Kepala Regu.

- f. Menjaga keseimbangan jumlah yang diterima di portir dengan kekuatan jaga yang ada di portir.
- g. Menerima kunjungan bagi penghuni ataupun tamu pegawai dan menyerahkan kepada Kepala Regu.
- h. Melakukan pengeledahan keluar masuknya orang dan barang dan menyita barang-barang yang dilarang masuk maupun keluar Lapas/Rutan dan menyerahkannya kepada Kepala Regu.

4.11.5 Tugas Petugas Pos Atas

- a. Menjaga agar tidak ada penghuni yang melarikan diri lewat tembok keliling.
- b. Menjaga agar tidak ada orang yang tidak berkepentingan mendekati tembok keliling.
- c. Dalam hal ada penghuni melarikan diri lewat tembok keliling ataupun melalui tempat lain yang dapat dilihat, petugas pos atas harus melakukan :
 - Memberikan isyarat tanda bahaya.
 - Memberikan perintah menghentikan pelarian.
 - Jika tidak diindahkan memberi tembakan peringatan ke atas sebanyak tiga kali.
 - Jika tidak diindahkan langsung menembak kakinya.

4.11.6 Tugas Pembina Blok

- a. Menjaga agar tidak ada penghuni yang keluar blok dengan tidak sah.
- b. Mengerjakan buku laporan jaga.
- c. Mengawasi pelaksanaan penjagaan yang dilakukan di blok.
- d. Mengawasi tertib kehidupan penghuni.
- e. Dalam hal adanya gangguan kamtib segera mengambil langkah-langkah pertama dan segera melaporkan ke atasan dan instansi terkait lainnya yang diperlukan.
- f. Memeriksa dan meneliti semua ijin keluar bagi penghuni.
- g. Memeriksa dan meneliti ijin keluar masuk barang-barang.
- h. Mengawasi tertib pembukuan dan penutupan kamar-kamar penghuni.

- i. Melaksanakan apel pada setiap kegiatan penghuni di blok.
- j. Mengatur pengawalan penghuni ke bagian yang memerlukan.
- k. Mengadakan pengeledahan lingkungan blok dan kamar-kamar.
- l. Melakukan pengawasan umum di area blok yang menjadi tanggung jawabnya.

4.11.7 Penguncian dan pembukaan kamar penghuni

- a. Setiap petugas pengamanan dalam melaksanakan penguncian atau pembukaan pintu-pintu kamar, blok, pos dan tempat keluar masuknya orang ataupun barang harus melakukannya sendiri dan tidak diperbolehkan sama sekali menyerahkan penguncian atau pembukaan kepada penghuni.
- b. Dalam melakukan penguncian dan pembukaan kamar-kamar penghuni diambil langkah-langkah :
 - Menutup dan membuka pintu harus dilakukan sekurang-kurangnya oleh dua orang.
 - Tugas dua orang ini ialah, sorang menutup/membuka pintu dan lainnya mengawasi dalam jarak tertentu di luar jangkauan penghuni.
 - Apabila terpaksa dilakukan oleh satu orang, dalam menutup dan membuka kamar harus diluar jangkauan penghuni dengan memerintahkan penghuni untuk menjauh dari jangkauannya.
 - Setelah penguncian pada sore hari, seluruh anak kunci kamar-kamar penghuni disimpan dalam lemari berkaca dengan penataan yang teratur agar mudah dikenali dan lemari tersebut dikunci.
 - Anak kunci lemari yang berisi anak kunci kamar penghuni selanjutnya diserahkan untuk disimpan pada Kalapas atau pejabat yang ditunjuk.
 - Dalam keadaan darurat lemari yang berisi anak kunci kamar penghuni dapat dipecahkan untuk membuka kamar-kamar penghuni.

4.11.8 Kegiatan Kontrol Keliling

- a. Kontrol dilakukan oleh setiap petugas pengamanan saat bertugas dan dilakukan secara berkala dan selang waktu paling lama setiap 2 jam sekali ataupun pada saat dianggap rawan.

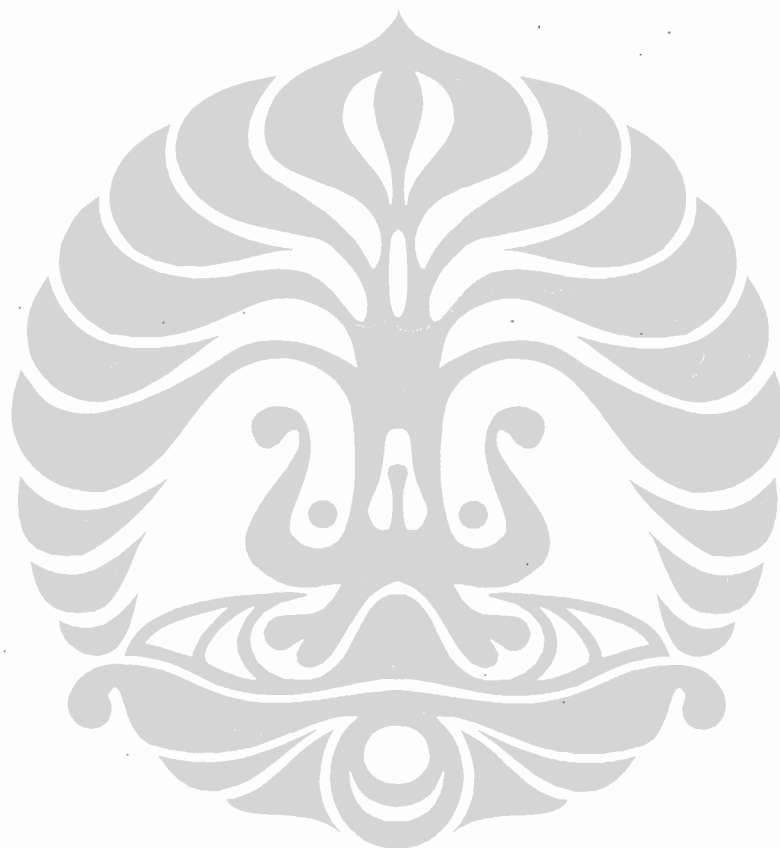
- b. Pada saat kontrol, petugas pengamanan wajib mencermati dan meneliti:
 - Keadaan Penghuni.
 - Kondisi jeruji pintu dan jendela.
 - Kondisi gembok-gembok harus benar-benar terkunci.
 - Kondisi fisik bagian kamar dan atau bangunan yang dianggap rawan.
 - Kondisi lain yang dapat memicu gangguan kamtib.
- c. Pada saat memperoleh temuan kerawanan ataupun ancaman gangguan kamtib agar mengambil langkah-langkah :
 - Mengamankan penghuni apabila tertangkap tangan.
 - Mengamankan lokasi.
 - Melaporkan kepada atasan.
 - Melakukan langkah lain sesuai protap dalam hal penggunaan senjata api.
- d. Pada saat kontrol, perlengkapan yang diperlukan :
 - Jam kontrol.
 - Pentungan/tongkat kejut.
 - Alat komunikasi (HT).

4.11.9 Penggeledahan

- a. Penggeledahan badan dilakukan pada setiap keluar masuknya orang yang melewati pintu utama (portir) ataupun pos-pos penjagaan.
- b. Cara penggeledahan badan dilakukan sebagai berikut :
 - Dipersilahkan mengeluarkan /menyerahkan barang-barangnya.
 - Bila kurang yakin agar melakukan penggeledahan langsung dengan memerintahkan membalikan badan dan mengangkat tangannya.
 - Penggeledahan dilakukan dengan teliti, sopan dan penuh kewaspadaan.
- c. Penggeledahan buah tangan (iriman) dititikberatkan kepada pencegahan :
 - Penyelundupan barang-barang terlarang dan membahayakan keamanan.
 - Masuknya barang-barang atau makanan yang bisa menimbulkan penyakit dan membahayakan penghuni.

- Masuknya obat-obatan yang tidak sesuai dengan resep dokter dan membahayakan penghuni.
 - Bila perlu pengeledahan dapat dilakukan dengan membuka bungkus dan membelah buah ataupun makanan seperti roti, makanan kaleng dan sebagainya.
- d. Pengeledahan kamar-kamar, blok-blok hunian dan tempat tertentu yang dianggap rawan dilakukan secara rutin berkala maupun insidental.
- e. Langkah-langkah pengeledahan dilaksanakan sebagai berikut :
- Memerintahkan penghuni untuk keluar kamar dan mengumpulkan pada suatu tempat yang ditentukan (lapangan ataupun ruangan).
 - Sebagian petugas mengamankan dan menggeledah badan penghuni, sebagian petugas melakukan pengeledahan pada setiap kamar-kamar penghuni.
 - Dalam pengeledahan kamar agar dilakukan secara tertib dan mengembalikan posisi barang penghuni ke posisi semula.
 - Setelah pengeledahan kamar selesai, memerintahkan penghuni kembali ke kamar secara tertib.
- f. Setiap kali dilakukan pengeledahan, hasilnya dicatat dalam berita acara pengeledahan.
- g. Apabila ada hasil pengeledahan berupa barang-barang yang dilarang dan dapat menimbulkan gangguan kamtib dimana pemiliknya adalah penghuni, agar diproses sesuai protap gangguan kamtib.
- h. Apabila hasil pengeledahan terdapat barang-barang yang dilarang dan dapat menimbulkan gangguan kamtib dan pemiliknya adalah bukan penghuni dilakukan langkah-langkah :
- Mengamankan barang bukti atau hasil pengeledahan.
 - Mengamankan orang pemilik barang
 - Melaporkan kepada atasan dan instansi terkait untuk mengambil langkah-langkah selanjutnya.
- i. Dalam melakukan pengeledahan, petugas dilengkapi :
- Sarung tangan
 - Tongkat kejut

- Metal Detektor
- Perlengkapan lain yang diperlukan



BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Kendala Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal

Selama menjalani pidana hilang kemerdekaannya, narapidana diberikan pembinaan baik itu yang menyentuh aspek kepribadian maupun aspek kemandiriannya. Dengan pembinaan tersebut diharapkan narapidana setelah bebas nanti akan menjadi bertobat dan dapat hidup secara wajar di tengah-tengah masyarakat. Dengan kata lain, setelah bebas nanti mantan narapidana akan menjadi pribadi yang mempunyai perilaku positif dan mampu untuk hidup mandiri tanpa harus menggantungkan diri kepada orang lain.

Namun kenyataannya, pembinaan yang diberikan kepada narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal belumlah cukup untuk mewujudkan harapan dan tujuan dari sistem pemasyarakatan seperti di atas. Pelayanan akan perawatan kesehatan belum memenuhi kebutuhan seluruh penghuni, sehingga hal ini membuat penghuni lembaga pemasyarakatan merasa perlu mencari jalan keluar sendiri untuk mengatasinya.

Belum semua narapidana dapat mengikuti pembinaan yang diberikan oleh lembaga pemasyarakatan terutama yang menyangkut pembinaan kemandirian. Untuk dapat mengikuti kegiatan pembinaan kemandirian tersebut, narapidana harus memenuhi persyaratan tertentu, seperti berkelakuan baik, memiliki minat pada bidang-bidang kegiatan yang ada, dan diprioritaskan narapidana yang telah menjalani sepertiga masa pidana terutama untuk kegiatan yang tempatnya berada di area perkantoran/di luar pintu tiga

Menurut Kasi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja, jenis pembinaan kemandirian yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Tegal sebenarnya cukup banyak, seperti kegiatan menjahit, pembuatan jok kursi, pembuatan jaring/jala ikan, pembuatan bola bulutangkis (*suttle kock*), pembuatan paving blok, pertukangan kayu dan budi daya ikan hias. Namun hanya sedikit narapidana yang tersalur pada kegiatan-kegiatan tersebut karena terbatasnya sarana dan prasarana, seperti sempitnya area kegiatan dan terbatasnya peralatan

yang dimiliki Lembaga Pemasarakatan Tegal. Di samping itu kendala lain yang menyebabkan sedikitnya narapidana yang dapat diikuti dalam kegiatan pembinaan kemandirian ini adalah karena tenaga petugas yang mengawasi kegiatan ini hanya satu orang saja sedangkan tempat kegiatannya terpisah-pisah. (Wawancara dengan Kasi Binadik dan Giatja, 11 Mei 2010)¹.

Selain pembinaan kemandirian, di Lembaga Pemasarakatan Tegal juga dilaksanakan pembinaan kepribadian, seperti penyuluhan agama, pelaksanaan sholat berjamaah, pelajaran baca tulis alquran, kejar paket A, dan lain-lain. Namun waktu yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan tersebut hanya sebentar, sehingga lebih banyak waktu narapidana dihabiskan untuk kegiatan lain selain pembinaan. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi terwujudnya pemsarakatan narapidana.

Kegiatan pembinaan kepribadian pun oleh sebagian narapidana, hanya dianggap sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, sehingga tidak sampai menyentuh ke dalam hati mereka. Hal tersebut diungkapkan oleh seorang narapidana berinisial AS. Dia mengatakan, "Menurut saya pribadi, pembinaan yang diberikan kepada napi masih kurang mengena. Tapi karena kewajiban, ya tetap saja saya ikuti." (Wawancara dengan narapidana AS, 12 Mei 2010).² Terhadap narapidana seperti ini tentunya perubahan perilaku akan sulit diharapkan.

Narapidana AS juga mengatakan kepada penulis bahwa kegiatan sehari-harinya di Lembaga Pemasarakatan Tegal lebih banyak dihabiskan untuk membantu petugas sebagai tamping kebersihan blok, duduk-duduk ngobrol dengan sesama narapidana, dan mendengarkan musik lewat radio yang dimilikinya. Kegiatan rutinitas seperti ini cukup membosankan baginya. Sedangkan banyak narapidana lain yang tidak mempunyai kegiatan tetap seperti narapidana di atas, tentu hari-harinya di lembaga pemsarakatan akan terasa lebih panjang dan lebih membosankan lagi. (Wawancara dengan narapidana AS, 12 Mei 2010)³

¹ Hasil Wawancara tanggal 11 Mei 2010

² Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010

³ Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010

Terbatasnya kegiatan pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, menyebabkan usaha untuk merubah perilaku narapidana menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu diperlukan usaha lain di luar kegiatan pembinaan yang telah ada, untuk memotivasi narapidana agar selalu berbuat baik dan meninggalkan perilakunya yang negatif. Kegiatan tersebut dapat berupa menjalin/meningkatkan kerjasama dengan masyarakat dalam hal pembinaan

5.2 Kinerja Petugas Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal

“Keberadaan lembaga pemasyarakatan dengan segala macam praktek kejahatan terhadapnya memberikan ketidak tenteraman di dalam penjara, merupakan gambaran kinerja personilnya dalam melaksanakan sistem pemasyarakatan. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh berbagai faktor, baik itu menyangkut kesejahteraan yang kurang memadai jika dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Di samping itu faktor pendidikan dan mentalitas petugas serta sarana yang tersedia dapat pula menjadi penyebab.”(Panjaitan, 2008 hal.19)⁴

Menurut panjaitan situasi yang terjadi di lembaga pemasyarakatan merupakan cerminan dari kinerja petugasnya. Petugas lembaga pemasyarakatan mempunyai tanggung jawab yang besar atas keberhasilan sistem pemasyarakatan. Demikian pula dengan petugas pengamanan, peranan mereka sangat besar dalam ikut memperjuangkan keberhasilan sistem pemasyarakatan. Peran tersebut adalah menciptakan kondisi lembaga pemasyarakatan yang aman dan tertib, guna menjamin proses pemasyarakatan narapidana yang diselenggarakan melalui bentuk pembinaan, dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Peran lain yang diharapkan dari petugas pengamanan yaitu dapat ikut membantu merubah perilaku negatif narapidana melalui interaksi sosial di dalam lembaga pemasyarakatan.

Dalam mengemban peran tersebut, petugas pengamanan seharusnya memiliki pribadi yang baik, teguh dalam memegang aturan, dan selalu berusaha

⁴ Pandjaitan, Petrus Irwan; Wiwik Sri Widiarty, (2008). *Pembaharuan Pemikiran Dr. Sahardjo Mengenai Pemasyarakatan Narapidana*, Jakarta : Indhill Co.

menciptakan kondisi lembaga pemasyarakatan yang aman dan tertib, serta lebih mengedepankan kepentingan organisasi. Namun kenyataan di lapangan kadang berbeda dengan apa yang diharapkan. Tidak semua petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal melaksanakan ketentuan yang telah digariskan. Masih ada beberapa oknum yang belum menegakkan aturan, bahkan cenderung menyimpang dari aturan yang ada.

Bilamana terjadi pelanggaran tata tertib oleh narapidana, tindakan petugas tidak selalu seragam. Ada yang menegur dengan keras dan melaporkan kejadian tersebut kepada Kepala KPLP, ada yang hanya memperingatkan narapidana untuk tidak mengulangi perbuatan tersebut, ada yang membiarkan karena kekurangtahuannya, membiarkan karena narapidana punya kedekatan dengan petugas, dan ada yang masa bodoh, bahkan ada pula yang membiarkan kejadian tersebut setelah diberi sesuatu oleh narapidana.

Menurut narapidana yang penulis wawancarai, masih ada perbedaan perlakuan dari petugas pengamanan terhadap narapidana. Dalam menangani suatu permasalahan yang melibatkan narapidana pun, petugas tertentu masih berlaku tidak adil dan terkesan pilih kasih. Akibatnya ada narapidana yang merasa dianaktirikan dan ada yang merasa dibela oleh petugas. Narapidana AS mengatakan :

"Bapak-bapak di sini rata-rata baik, namun ada satu dua orang yang reseh, suka berbuat kasar kepada napi. Apalagi kalau napi punya salah, bakalan dihajar habis-habisan. Rasanya hukuman yang diberikan lebih berat daripada kesalahan yang kita perbuat. Tapi kalau kita bisa ngasih kepada bapak itu, kita aman, dia jadi baik ama kita. Ada juga petugas yang cuek, apapun yang kita lakukan, dia nggak akan ngurus. Yang paling jengkel kalau ketemu petugas yang suka pilih kasih. Apapun yang diperbuat napi dekingannya, selalu saja dibela. Walau kita benar tapi kalau berurusan sama napi itu, pasti saja kita yang disalahin, kita yang dipukulin." (Wawancara dengan narapidana AS, 12 Mei 2010)⁵

⁵ Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010

Bila kejadian ini seringkali terjadi, akan menjadi preseden buruk bagi pembinaan narapidana. Mereka yang merasa dirugikan, menjadi tidak percaya lagi kepada petugas tertentu atau kepada lembaga pemasyarakatan secara keseluruhan. Akibatnya mereka juga akan menjalani pembinaan dengan setengah hati. Lebih parah lagi apabila mereka kemudian membentuk kelompok solidaritas untuk melawan ketidakadilan yang mereka sama-sama rasakan. Akan tetapi bagi mereka yang sering dibela oleh petugas, akan merasa “berada di atas angin” dan kemudian menjadi lebih berani lagi dalam melakukan manuver di dalam lembaga pemasyarakatan, bahkan yang berbau pelanggaran.

Menurut keterangan narapidana yang lain, masih ada petugas pengamanan yang tidak mau mengindahkan aturan lembaga pemasyarakatan, seperti menyewakan handphone kepada narapidana, serta menyediakan voucher dan pulsanya. Namun kegiatan tersebut dilakukan secara sembunyi-sembunyi dan sasarannya pun tidak sembarang narapidana, tapi narapidana tertentu yang dapat mereka percaya. Biasanya waktu pemakaian handphone sewaan ini adalah pada malam hari, ketika narapidana sudah berada di dalam kamar masing-masing. Bila siang hari, narapidana memilih menggunakan fasilitas wartel yang disediakan oleh lembaga pemasyarakatan, karena lebih murah dan tidak beresiko tertangkap petugas.

Kadang-kadang, masih ada petugas pengamanan yang menjadikan lembaga pemasyarakatan sebagai tempat untuk mencari uang. Di saat mereka terdesak oleh kebutuhan, mereka berani meminta sendiri kepada narapidana tertentu atau membebankan hal tersebut kepada narapidana lain untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Hal ini tidak saja akan berdampak kepada terjadinya keresahan pada diri narapidana karena merasa terintimidasi oleh ulah petugas. Namun lebih jauh dari itu petugas telah memberikan contoh negatif yang dapat ditiru narapidana, dan tanpa mereka sadari, mereka telah memberikan peluang terhadap terjadinya pemerasan antar narapidana. Hal itu sesuai keterangan narapidana Sb :

“....., karena ada sih petugas yang kerjanya cari uang saja. Aku kadang nggak enak sendiri sama temen, soalnya aku sering disuruh petugas untuk minta uang sama penghuni. Ya kalau dianya ada, kadang-kadang ada juga

yang nggak percaya kalau aku disuruh petugas. Kalau pas aku ada uang, aku kasih aja sama petugas itu.” (Wawancara dengan narapidana Sb, 12 Mei 2010)⁶

Dari hasil wawancara penulis dengan petugas pengamanan, diperoleh gambaran tentang hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal. Informan mengatakan :

“Kalau ada penghuni yang melanggar, kita laporkan ke Ka KPLP, biasanya setelah itu penghuni tersebut akan di sel. tapi kalau yang melanggar ini penghuni yang punya kedekatan dengan petugas senior, kita kadang bingung. Apa mau ditindak tegas, atau cukup dinasehati saja. Soalnya petugas tertentu suka tak menegur kita, kalau kita laporkan penghuni yang dekat dengannya ke atasan. Apalagi kalau yang melanggar orang sendiri, misalnya keluarga, teman, atau tetangga dekat, jadi tambah ragu kita.” (Wawancara dengan petugas Pt, 2 Juni 2010)⁷

Informan menjelaskan bahwa kadangkala dia mengalami keraguan dalam mengambil tindakan terhadap narapidana yang melakukan pelanggaran, apakah harus menindaknya dengan tegas, cukup menasehatinya saja atau membiarkannya seolah-olah tidak terjadi apa-apa. Perasaan seperti ini dia rasakan manakala pelaku pelanggaran adalah narapidana yang dekat dengan petugas yang lebih senior darinya. Hal seperti ini juga terjadi manakala narapidana tersebut adalah orang yang sangat dekat dengannya seperti famili, teman, atau tetangganya.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil, petugas pengamanan lembaga pemasyarakatan adalah jabatan yang tidak mendatangkan banyak uang. Penghasilan yang mereka peroleh hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saja. Apalagi banyak diantara PNS termasuk juga petugas Lembaga Pemasyarakatan Tegal, menurut keterangan kaur kepegawaian dan keuangan, sebagian gajinya, bahkan ada yang sebagian besar gajinya telah dipotong untuk membayar cicilan hutang. Seperti yang diutarakan oleh Kaur Kepegawaian dan Keuangan :

⁶ Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010

⁷ Hasil Wawancara tanggal 2 Juni 2010

“ Pada umumnya petugas pengamanan lapas masih menjalankan tugasnya dengan baik. Namun ada beberapa petugas yang kelihatan agak malas. Terutama kalau saya amati, mereka yang gajinya sudah habis dipotong untuk cicilan hutang bank. Akhirnya mereka kadang-kadang mencari tambahan penghasilan dari narapidana.....” (Wawancara dengan Kaur Kepegawaian dan Keuangan, 17 Mei 2010)⁸

Oleh karena itu mereka sangat kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Bagi mereka yang sabar dan masih menjunjung tinggi nilai-nilai moral, akan berusaha memenuhi kebutuhan dengan cara-cara yang wajar dan bermartabat, seperti bekerja keras mencari tambahan penghasilan lain di luar tugas kedinasan. Namun bagi mereka yang tidak sabar dan tidak tahan akan godaan, akan memilih untuk menempuh jalan pintas dengan menghalalkan segala cara, yang penting kebutuhannya dapat terpenuhi. Hal seperti inilah yang dilakukan oleh oknum petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal, yaitu dengan memanfaatkan kelemahan narapidana, atau bekerjasama saling menguntungkan dengan narapidana dalam hal yang melawan aturan, demi mendapatkan keinginannya.

Seringkali seorang petugas pengamanan merasa begitu dominan dihadapan narapidana, sehingga sering pula dia menjadikan narapidana sebagai pelampiasan segala kekesalannya. Apabila petugas mempunyai permasalahan di tempat lain atau dengan pihak lain, narapidanalh yang dijadikan sasaran kemarahannya dengan mencari-cari kesalahan mereka. Hal ini seperti yang dituturkan petugas Stn : “..... kadang-kadang ada petugas yang terlalu over, merasa punya kuasa sehingga sering memperlakukan narapidana dengan kasar. Bila ada masalah ditempat lain sering narapidana yang menjadi sasaran kemarahannya.” (Wawancara dengan petugas Stn, 12 Mei 2010)⁹

Menurut data yang diperoleh dari Sub Bag TU, sebagian petugas pengamanan belum pernah mengikuti diklat teknis pemasyarakatan dan pengamanan. Untuk diklat kesamaptaan, 51,85% petugas pengamanan yang

⁸ Hasil Wawancara tanggal 17 Mei 2010

⁹ Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010

mengikutinya. Untuk diklat orientasi pemasyarakatan hanya 14,8%, dan untuk latihan pansuskorlak yaitu latihan penanggulangan huru-hara hanya satu orang saja yang mengikutinya. Sedangkan untuk diklat-diklat teknis lainnya, petugas pengamanan Lapas Tegal belum pernah mengikutinya. Minimnya diklat yang diikuti oleh petugas pengamanan Lapas Tegal menyebabkan kinerja mereka dalam bidang tugasnya menjadi kurang maksimal, dan kadangkala mereka menjadi ragu-ragu apabila dihadapkan pada permasalahan yang kurang dipahaminya.

Alasan lain kurang maksimalnya kinerja petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal menurut Kaur Kepegawaian dan Keuangan adalah tidak jelasnya penerapan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) bagi mereka yang berprestasi dan mereka yang melakukan kesalahan. Selama ini tidak terdapat perbedaan baik gaji, kenaikan pangkat, insentif maupun hak-hak lain bagi petugas yang melakukan pelanggaran maupun yang mengungkap dan menangkap pelaku pelanggaran di dalam lembaga pemasyarakatan. Demikian pula dengan petugas yang malas dan yang rajin. (Wawancara dengan Kaur Kepegawaian dan Keuangan, 17 Mei 2010)¹⁰

5.3 Perilaku Narapidana Lembaga Pemasyarakatan Tegal

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Demikian pula dengan perilaku narapidana, sangat dipengaruhi oleh lingkungan lembaga pemasyarakatan. Adanya tekanan akibat dihilangkannya atau dibatasinya hak-hak narapidana, menyebabkan mereka berusaha untuk mencari pemenuhan kebutuhannya dengan cara-cara yang menyimpang dari aturan.

Hal tersebut diungkapkan oleh Sudirman :

“..... kekuatan-kekuatan yang menyimpang itu bertumpu kepada keutuhan-kebutuhan penghuni yang manusiawi akan tetapi tidak dapat dipuaskan secara “normal” karena berbagai peraturan tidak memberikan akses untuk memenuhinya secara normal. Berhubung kebutuhan itu

¹⁰ Hasil Wawancara tanggal 17 Mei 2010

manusiawi sifatnya, jadi secara laten terus mendesak agar selalu dapat dipenuhi. Akibatnya terjadilah pemenuhan kebutuhan yang tidak normal.”(Sudirman, 2007, hal.191)¹¹

Perilaku negatif narapidana yang paling mudah diamati adalah perilaku yang menyimpang dan perilaku yang berbentuk pelanggaran-pelanggaran aturan lembaga pemasyarakatan, seperti menyuap petugas, memeras, mencuri, menganiaya, menipu, berjudi, menggunakan handphone di dalam lembaga pemasyarakatan, dan lain-lain. Namun perilaku negatif narapidana sebenarnya tidak hanya sebatas pada tindakan agresi seperti itu, tetapi dapat pula berupa tindakan lain yang bukan merupakan tindakan agresi, namun bisa merugikan dirinya sendiri dan menghambat pembinaan narapidana. Tindakan tersebut antara lain, bermalas-malasan dalam melaksanakan kegiatan pembinaan, selalu menyendiri dan masa bodoh dengan keadaan lingkungan sekitar.

Masih labilnya narapidana yang baru masuk lembaga pemasyarakatan, menyebabkan terjadinya proses adaptasi pada diri narapidana dari kehidupan luar kepada budaya setempat. Lambat laun budaya tersebut akan diterima oleh penghuni baru, dan kemudian narapidana akan meniru kebiasaan-kebiasaan yang ada di lembaga pemasyarakatan. Hal ini terjadi pula di Lembaga Pemasyarakatan Tegal. Penghuni baru Lembaga Pemasyarakatan Tegal sering menjadi obyek eksploitasi oleh para pendahulunya. Pernah suatu saat ada laporan kepada petugas tentang adanya tindakan pemukulan terhadap penghuni baru, namun setelah ditindaklanjuti laporan tersebut, ternyata tidak ada seorangpun di dalam kamar itu yang mengakui telah terjadi tindak pemukulan. Begitu juga dengan korban, dia takut untuk berterus terang tentang kejadian yang sebenarnya, karena sebelumnya telah mendapat ancaman dari penghuni kamar yang lain.

Kejadian seperti di atas dibenarkan oleh seorang narapidana :

“ Dulu aku juga pernah ngalami, waktu baru masuk perasaanku bawaannya takut aja terus. Habis di kamar selalu disuruh-suruh kalau salah sedikit aja tangan yang bicara. Waktu pertama aku harus wajib piket selama sebulan.

¹¹ Sudirman, Didin (2007), *Reposisi dan revitalisasi pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana di Indonesia*, Jakarta : Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Departemen Hukum dan HAM

Ini berlaku bukan cuma untuk penghuni baru saja, tapi juga untuk narapidana yang baru dipindah kamar. Peraturan yang lain, kita sebagai penghuni kamar dilarang menceritakan kejadian yang ada di kamar kepada petugas, kalau ketahuan yang bocorin bakal terima akibatnya dari penghuni kamar yang lain. Biasanya sebagai anak baru ya kita nurut aja dengan peraturan kamar, biar aman.” (Wawancara dengan narapidana Sb, 12 Mei 2010)¹²

Budaya kekerasan diantara narapidana ini memang telah terjadi sejak dulu, perlu ada upaya untuk mengikisnya agar narapidana tidak bertambah menyimpang setelah berada dalam lembaga pemasyarakatan. Perilaku negatif narapidana apalagi yang melanggar aturan lembaga pemasyarakatan adalah perilaku yang tidak disukai oleh narapidana lain tetapi sangat mudah ditiru, apabila tidak diberikan sanksi yang tegas terhadap pelakunya.

Perilaku negatif narapidana bukan hanya dapat menular kepada sesama narapidana saja. Apabila tidak mendapat penanganan yang tepat perilaku tersebut akan berpotensi mempengaruhi perilaku petugas dan berdampak kepada kinerja petugas. Dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja lembaga pemasyarakatan secara keseluruhan. Seorang narapidana yang memiliki kekuatan dalam keuangan, akan lebih mudah mempengaruhi lingkungannya. Dengan uangnya, dia dapat mempengaruhi narapidana lain dan petugas. Melalui bantuan petugas, dia pun lebih mudah memperoleh apa yang diinginkannya, walaupun hal tersebut sering menyimpang dari aturan yang berlaku.

Tidak semua pelanggaran yang dilakukan petugas adalah kemauan dari petugas itu sendiri. Beberapa pelanggaran yang dilakukan karena pengaruh uang yang dimiliki narapidana. Semakin banyak petugas yang berada dalam pengaruh narapidana, semakin berkuasalah dia, dan semakin berani narapidana tersebut untuk melakukan pelanggaran.

¹² Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010

5.4 Interaksi Petugas Pengamanan dan Narapidana

Setiap perilaku individu dalam suatu lingkungan sosial, akan selalu membawa pengaruh terhadap lingkungannya tersebut. Begitu pula sebaliknya lingkungan akan memberi pengaruh terhadap perilaku individu. Demikian pula individu-individu yang terdapat dalam lingkungan sosial, mereka akan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Kurt Lewin (1951) dalam Azwar (2000),¹³ yang merumuskan suatu model hubungan perilaku yang mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik individu yang meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan memiliki kekuatan yang besar dalam menentukan perilaku bahkan kadang-kadang kekuatannya lebih besar daripada karakteristik individu.

Di dalam lingkungan sosial lembaga pemasyarakatan akan selalu terjadi interaksi antara narapidana dengan narapidana, petugas dengan narapidana dan petugas dengan petugas. Dalam interaksi tersebut, mana yang lebih dominan akan cenderung menularkan pengaruhnya kepada yang lainnya.

Petugas pengamanan diharapkan mampu menjadi solusi dari kurang maksimalnya pembinaan narapidana melalui jalur formal. Dengan pembinaan informal, yaitu melalui interaksi yang terus-menerus antara petugas pengamanan dan narapidana diluar kegiatan pembinaan resmi, diharapkan ada transformasi nilai-nilai positif dari petugas pengamanan kepada narapidana yang selama ini berperilaku negatif. Dengan hubungan yang lebih bersifat informal ini diharapkan narapidana mampu menyerap hal-hal positif dari petugas pengamanan.

Oleh karena itu, upaya merubah perilaku narapidana akan menjadi semakin efektif apabila selain pemberian pembinaan yang sudah dijadwalkan oleh Seksi Pembinaan Narapidana/Anak Didik dan Kegiatan Kerja, juga diberikan pembinaan informal melalui pendekatan persuasif antara petugas

¹³ Azwar, Saifuddin (2000). *Sikap manusia : Teori dan pengukurannya*, (Edisi kedua), Yogyakarta : Pustaka Pelajar

dengan narapidana. Syaratnya, kinerja petugas lembaga pemasyarakatan terutama kinerja petugas pengamanannya juga harus ditingkatkan untuk menjamin hanya nilai-nilai positif saja yang akan ditularkan oleh petugas.

Kinerja petugas pengamanan menjadi begitu penting dalam rangka merubah perilaku narapidana. Hal ini dimungkinkan karena dalam hubungan informal yang dikembangkan terhadap narapidana, akan lebih didominasi oleh hubungan antara narapidana dan petugas pengamanan yang dalam tugasnya sehari-hari selalu berada di tengah-tengah narapidana.

Apabila upaya merubah perilaku narapidana hanya difokuskan kepada pelaksanaan pembinaan narapidana saja, tanpa dibarengi peningkatan kinerja petugas pengamanan, maka dikuatirkan petugas pengamananlah yang akan memberikan pengaruh negatif sehingga harapan yang ingin diwujudkan melalui pembinaan narapidana akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu penyelesaian masalah yang dilakukan harus secara komprehensif dan simultan agar hasilnya dapat terarah kepada kondisi yang diharapkan.

Bagi petugas pengamanan yang kurang berdedikasi, kondisi tidak tertib yang terjadi di lembaga pemasyarakatan adalah peluang yang dapat dijadikan sebagai lahan untuk mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya, bagi narapidana yang buruk, kondisi petugas yang tidak profesional, tidak tegas, dan bisa dibeli dengan uang, akan menjadi tempat baginya untuk memperoleh kemudahan, dan fasilitas demi memenuhi kebutuhannya.

5.5 Peningkatan Kinerja Petugas Pengamanan

Menurut Mahmudi (2005, hal.23)¹⁴: “..... kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi dan peran.” Untuk meningkatkan kinerja individu, dilakukan dengan cara meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi dan peran. Upaya yang dapat ditempuh berupa perbaikan

¹⁴ Mahmudi (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN

proses rekrutmen pegawai, penempatan, pemberian motivasi, serta pendidikan dan latihan. Setiap tahap tersebut akan mempunyai pengaruh yang besar bagi pembentukan dan peningkatan kinerja petugas.

Proses rekrutmen adalah proses paling penting, yang sangat menentukan kualitas dan kecocokan personil dengan bidang tugasnya. Melalui proses rekrutmen yang baik, akan diperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi. Proses penerimaan petugas pengamanan sebaiknya dilakukan dengan menggunakan persyaratan tertentu yang telah diteliti dan dilaksanakan oleh tenaga profesional yang berkompoten. Proses penerimaan diusahakan berlangsung dengan jujur dan adil untuk mendapatkan personil dengan kriteria yang dibutuhkan. Tim penguji diambil dari tenaga-tenaga profesional di bidangnya yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kualitas personil yang diterima.

Penempatan personil sebagai petugas pengamanan diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing regu jaga, mempunyai kekuatan yang seimbang. Komposisi petugas dalam setiap regu juga diusahakan terdiri dari orang-orang yang dapat bekerjasama dan saling melengkapi.

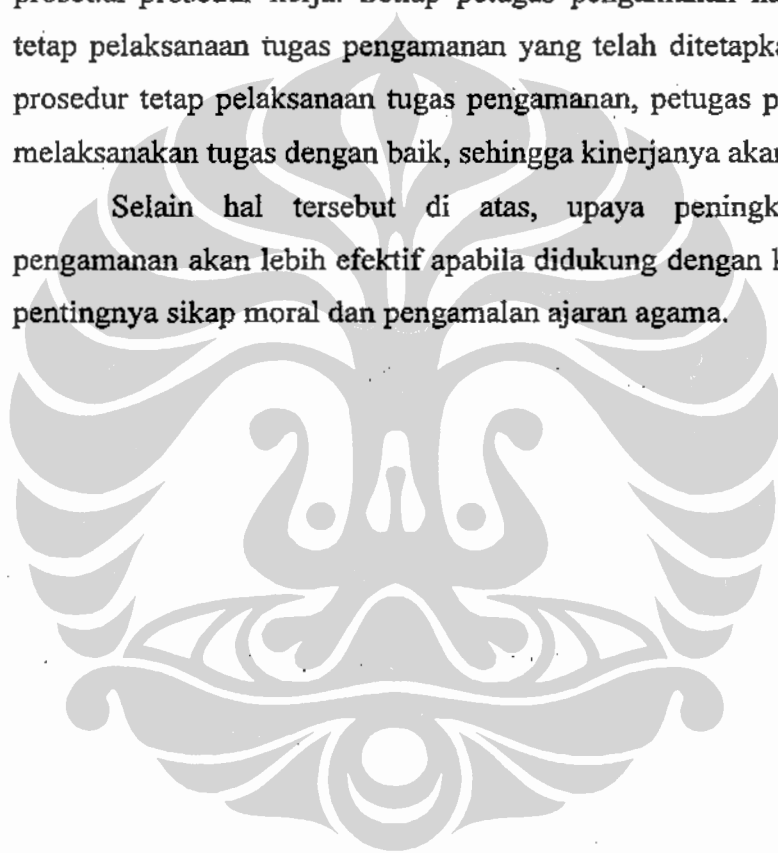
Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja. Seorang petugas akan dengan penuh semangat melaksanakan tugas seberat apapun, bila dirinya telah termotivasi dengan benar. Sedangkan pekerjaan semudah apapun tanpa disertai dengan adanya motivasi pada penanggungnya akan menjadi pekerjaan yang tak pernah terselesaikan.

Motivasi petugas akan meningkat apabila dia bekerja dalam suasana yang menyenangkan atau mungkin tugas yang harus diselesaikan sangat menantang, sehingga ada kepuasan apabila dapat menyelesaikannya. Motivasi juga akan timbul apabila ada harapan-harapan yang mungkin diperoleh, apabila seseorang berhasil memenuhi target tertentu yang telah ditetapkan. Atau sebaliknya, ada kehilangan yang bakal dialami apabila seseorang gagal dalam memenuhi target tertentu atau melakukan suatu kesalahan. Oleh karena itu sistem reward and punishment ini menjadi cukup efektif untuk menumbuhkan motivasi petugas. Namun penerapannya harus dilaksanakan dengan benar dan adil agar membawa dampak seperti yang diharapkan.

Tidak seorangpun dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila tidak pernah mendapatkan pendidikan dan latihan tentang cara-cara pelaksanaan tugas. Begitu seseorang diangkat sebagai petugas pengamanan, maka dia harus diberi pengetahuan dan ketrampilan tentang pengamanan. Tanpa pendidikan dan latihan di bidang pengamanan, rasanya sulit seorang petugas dapat melaksanakan tugas pengamanan dengan baik dan benar.

Pendidikan dan latihan ini juga dapat memberikan pemahaman tentang prosedur-prosedur kerja. Setiap petugas pengamanan harus mengerti prosedur tetap pelaksanaan tugas pengamanan yang telah ditetapkan. Dengan memahami prosedur tetap pelaksanaan tugas pengamanan, petugas pengamanan akan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga kinerjanya akan meningkat.

Selain hal tersebut di atas, upaya peningkatan kinerja petugas pengamanan akan lebih efektif apabila didukung dengan kesadaran petugas akan pentingnya sikap moral dan pengamalan ajaran agama.



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian, penulis dapat menyimpulkan :

1. Kinerja petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal pada umumnya cukup baik. Namun adanya beberapa petugas yang belum berusaha memperbaiki kinerjanya dapat menghambat proses pemasyarakatan narapidana. Kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha peningkatan kinerja petugas pengamanan, antara lain :
 - a. Masih rendahnya pengetahuan petugas, akan bidang tugasnya. Hal ini terjadi karena sebagian besar petugas pengamanan belum mengikuti diklat teknis tentang pemasyarakatan dan pengamanan.
 - b. Adanya hubungan informal, baik antar petugas maupun antara petugas dengan narapidana, yang membuat petugas merasa ragu dan merasa bersalah, apabila harus menindak tegas pelaku pelanggaran.
 - c. Adanya beberapa petugas yang masih mencari penghasilan tambahan dari narapidana untuk mencukupi kebutuhan hidupnya
 - d. Masih besarnya godaan dari narapidana agar petugas mau bekerjasama dalam hal yang melanggar aturan.
 - e. Belum tegasnya penerapan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) terhadap kinerja petugas.
2. Masih terjadi perilaku negatif narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal, seperti tindak kekerasan antar narapidana, perjudian, pencurian barang milik narapidana, penipuan, penggunaan fasilitas yang dilarang seperti *handphone*, penyuaipan kepada petugas dan lain-lain. Penyebab dari perilaku negatif narapidana ini, antara lain :

- a. Belum berubahnya perilaku negatif bawaan narapidana akibat pembinaan yang diberikan kurang maksimal.
- b. Adanya persaingan untuk memenuhi kebutuhan di dalam lembaga pemasyarakatan, sedangkan fasilitasnya terbatas.
- c. Adanya proses adaptasi terhadap budaya yang menyimpang di lembaga pemasyarakatan.
- d. Adanya tekanan yang begitu kuat akibat rasa derita yang disebabkan dihilangkannya hak-hak narapidana.
- e. Adanya benturan akibat interaksi narapidana dengan sesamanya maupun dengan petugas.

Namun demikian perilaku negatif narapidana tersebut masih dianggap wajar, karena hanya dilakukan oleh sebagian kecil narapidana dan dampak keamanan yang ditimbulkan masih dapat diatasi.

3. Perilaku narapidana sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja petugas pengamanan, demikian sebaliknya kinerja petugas pengamanan juga sangat berpengaruh terhadap perilaku narapidana. Seorang petugas yang baik apabila dalam kesehariannya dihadapkan pada situasi yang buruk, semangat dan keyakinannya lambat laun akan menipis. Sebaliknya narapidana yang telah berusaha untuk bertobat, bila selalu berhadapan dengan tindakan petugas yang buruk, maka pola pikirnya terhadap pembinaan akan bergeser, dan dia akan melakukan tindakan apapun untuk menyelamatkan diri walau harus dengan melanggar aturan. Oleh karena itu peningkatan kinerja petugas pengamanan sangat diperlukan untuk ikut mengurangi perilaku negatif narapidana, sehingga tujuan sistem pemasyarakatan akan lebih mudah untuk diwujudkan.

6.2 Saran

1. Perlu adanya upaya peningkatan kinerja petugas pengamanan melalui kegiatan :

- a. Perbaikan proses penerimaan, penempatan dan pemberian pendidikan dan latihan tentang teknis pemasyarakatan dan pengamanan kepada petugas.
 - b. Peningkatan motivasi petugas melalui pelaksanaan *briefing* dan konsultasi tugas, agar petugas pengamanan selalu bersikap dan bertindak profesional.
 - c. Peningkatan kesejahteraan petugas dengan memberikan insentif dan tambahan penghasilan melalui kegiatan yang bermanfaat dan tidak melanggar aturan.
 - d. Peningkatan keimanan petugas dengan mengikutsertakan petugas dalam kegiatan-kegiatan keagamaan.
 - e. Pemberian penghargaan dan hukuman yang tegas terhadap kinerja petugas pengamanan.
2. Agar diusahakan pengurangan perilaku negatif narapidana di dalam lembaga pemasyarakatan, melalui usaha-usaha antara lain :
- a. Mengoptimalkan pembinaan narapidana, dengan :
 - 1) Melibatkan petugas pengamanan dalam pembinaan narapidana terutama di luar jam kerja petugas staf.
 - 2) Menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam hal penyediaan sarana dan prasarana pembinaan.
 - b. Mengajak keluarga narapidana ikut berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan narapidana.
 - c. Memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan narapidana.
 - d. Memberikan penyuluhan tentang hukum kepada narapidana dan memperlakukan mereka dengan adil.
 - e. Meningkatkan pengawasan dengan mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki lembaga pemasyarakatan.
3. Agar diusahakan terciptanya interaksi yang sehat antara narapidana dan petugas pengamanan dengan memberikan batasan-batasan yang

harus diperhatikan dalam hubungan tersebut, mengawasi interaksi yang terjadi, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

1. Alsa, Asmadi (2007). *Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi*, (Cetakan ketiga), Yogyakarta : Pustaka Pelajar
2. Alwisol (2008), *Psikologi kepribadian* (Edisi revisi), Malang : UMM Press
3. Azwar, Saifuddin (2000). *Sikap manusia : Teori dan pengukurannya*, (Edisi kedua), Yogyakarta : Pustaka Pelajar
4. Calne, Donald B., (2004). *Batas Nalar : Rasionalitas dan Perilaku Manusia*, Jakarta : Kepustakaan Populer Gramedia.
5. Cooke, David J.; Pamela J. Baldwin; Jaqueline Horison, (2008). *Menyingkap Dunia Gelap Penjara*, Penerjemah : Harry Tunggal, Editor : Sihol P. Manullang, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
6. Creswell, John W. (2003). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Second Edition, Thousand Oaks : Sage Publications Inc.
7. Dharma, Surya (2009). *Manajemen kinerja : Falsafah teori dan penerapannya*, (Cetakan kedua), Yogyakarta : Pustaka Pelajar
8. Mahmudi (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN
9. Mc Crie, Robert D (2001), *Security operations management*, USA : Butterworth Heinemann
10. Mulyadi (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*, Jakarta : Salemba Empat
11. Ndraha, Taliziduhu, (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rimeka Cipta
12. Oliver, Eric; Wilson, Jhon (Ed); Kunarto (Penyadur), (2000). *Pedoman Tindakan Pengamanan*, Jakarta : Cipta Manunggal.
13. Pandjaitan, Petrus Irwan; Wiwik Sri Widiarty, (2008). *Pembaharuan Pemikiran Dr. Sahardjo Mengenai Pemasarakatan Narapidana*, Jakarta : Indhill Co.

14. Sheril Strauss (1980), *Security problems in a modern society*, Boston : Butterworth Publisher
15. Sudirman, Didin (2007), *Reposisi dan revitalisasi pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana di Indonesia*, Jakarta : Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Departemen Hukum dan HAM
16. Sugiyono (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Cetakan Kelima), Bandung : CV. Alfabeta
17. Winarto, Yunita T.; Totok Suhardiyanto; Ezra M. Choesin, (2007). *Karya Tulis Ilmiah Sosial : Menyiapkan, Menulis dan Mencermatinya*, Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
18. Wiramihardja, Sutardjo A (2007), *Pengantar psikologi abnormal*, Bandung : Refika Aditama.

B. Tesis

1. Boy, Ramdani, (2005). *Upaya Mengatasi Stres Narapidana Saat Menjalani Pidana Penjara di Lembaga Pemasyarakatan Melalui Rancangan Program Pelatihan Innokulasi Stres*, Tesis Universitas Indonesia.
2. Fansuri, Mohammad, (1992). *Pola Adaptasi dan Penyesuaian Diri Narapidana Sebagai Faktor Penentu Dalam Proses Pembentukan Identitas Sebagai Penyimpang (Studi Kasus : Lembaga Pemasyarakatan Cipinang, Jakarta)*, Tesis Universitas Indonesia
3. Irfan, (2007). *Petugas Kesatuan Pengamanan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Pengamanan di Lapas Khusus Narkotika Jakarta (Studi kasus Pelarian Gunawan Santoso)*, Tesis, Universitas Indonesia Jakarta.
4. Pataprilia, Ayu, (2005). *Rancangan Program Self Control untuk Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas I Cipinang*, Tesis Universitas Indonesia.
5. Riswantara, Eka Jaka, (2005). *Penerapan Metode Therapeutic (TC) untuk mengurangi perilaku negatif Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan*, Tesis Universitas Indonesia.

6. Rochidam, (2007). *Strategi Pengamanan dalam mendukung Penegakan Hak Asasi Manusia di Lembaga Pemasyarakatan (Studi kasus Lapas Kelas IIA Karawang)*, Tesis, Universitas Indonesia Jakarta.

C. Lain-lain

1. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (2008, Desember). *Warta Pemasyarakatan Nomor 35 Tahun IX : Refleksi Kinerja 2008*.
2. Hadiman (2009), *Manajemen sekuriti*, Bahan Perkuliahan Program Pascasarjana Kajian Ketahanan Nasional, Universitas Indonesia, Jakarta
3. Jurnal Manajemen SDM (2009, April). *Penilaian kinerja karyawan : Definisi, tujuan dan manfaat*. 11 November 2009. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan

Lampiran 1: Pedoman Wawancara Untuk Kepala Lembaga Pemasyarakatan Tegal

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Pertanyaan :

- 1. Bagaimana kinerja petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?**
- 2. Bagaimana perilaku narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?**



Lampiran 2 : Pedoman Wawancara dengan Narapidana

Nama :

No. Register :

Perkara :

Lama Pidana :

Tgl. Bebas :

Pertanyaan :

1. Bagaimana perlakuan petugas pengamanan terhadap narapidana ?
2. Adakah narapidana yang melanggar aturan Lembaga Pemasyarakatan ?
3. Bagaimana tindakan petugas kepada narapidana yang melanggar aturan ?
4. Apakah pembinaan yang diberikan membawa manfaat bagi narapidana ?
5. Apa kegiatan saudara sehari-hari selama berada di lapas ?

Lampiran 3 : Pedoman Wawancara dengan Petugas Pengamanan

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Pendidikan :

Pertanyaan :

1. Bagaimana tingkat pelanggaran yang dilakukan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?
2. Bagaimana tindakan petugas terhadap pelanggaran yang dilakukan narapidana?
3. Bagaimana hubungan petugas pengamanan dengan narapidana ?
4. Apa faktor penghambat pelaksanaan tugas pengamanan ?

Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Dengan Kasi Binadik dan Kegiatan Kerja

Nama :

NIP :

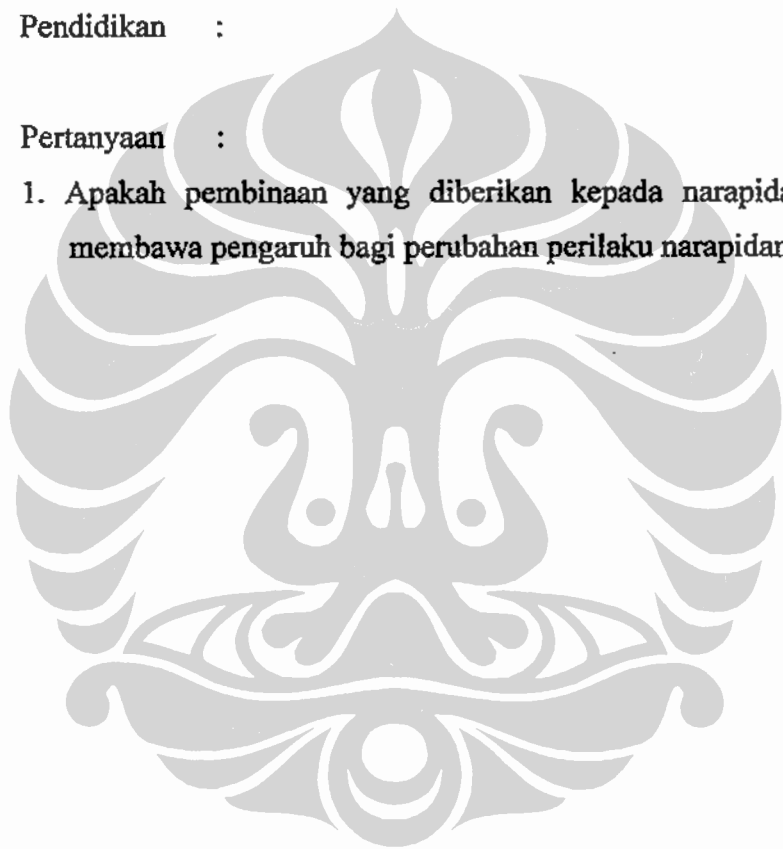
Pangkat :

Jabatan :

Pendidikan :

Pertanyaan :

1. Apakah pembinaan yang diberikan kepada narapidana selama ini cukup membawa pengaruh bagi perubahan perilaku narapidana ?



Lampiran 5 : Pedoman Kaur Kepegawaian dan Keuangan

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Pendidikan :

Pertanyaan :

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan dan kinerja petugas pengamanan di Lembaga Masyarakat Tegal ?
2. Apa yang menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja petugas pengamanan ?

1. Wawancara dengan Kalapas Tegal, tanggal 11 Mei 2010

T : “Menurut Bapak, bagaimana kinerja petugas pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?”

J : “ Selama ini kinerja petugas pengamanan pada umumnya cukup baik, ini terbukti dengan kondisi keamanan lapas yang sampai saat ini masih dalam keadaan yang kondusif. Tetapi saudara bisa menggali data lebih lanjut tentang kinerja petugas pengamanan ini pada urusan kepegawaian dan keuangan, petugas pengamanan itu sendiri dan kepada narapidana.”

T : “Bagaimana perilaku narapidana di Lemabaga Pemasyarakatan Tegal ?”

J : “Untuk perilaku narapidana, walaupun masih terjadi pelanggaran oleh mereka namun prosentasenya masih kecil dan tidak sampai mengganggu kestabilan keamanan lapas. Untuk data tentang perilaku narapidana mungkin dapat saudara gali dari narapidana itu sendiri, dari petugas pengamanan di lapangan atau kepada seksi pembinaan.”

2. Wawancara dengan Narapidana

a. Dengan AS, kasus pembunuhan berencana, pidana 8 tahun pada tanggal 12 mei 2010.

T : “Bagaimana perlakuan petugas pengamanan terhadap narapidana ?”

J : “Bapak-bapak di sini rata-rata baik, namun ada satu dua orang yang reseh, suka berbuat kasar kepada napi. Apalagi kalau napi punya salah, bakalan dihajar habis-habisan . Rasanya hukuman yang diberikan lebih berat daripada kesalahan yang kita perbuat. Tapi kalau kita bisa ngasih kepada bapak itu, kita aman, dia jadi baik ama kita. Ada juga petugas yang cuek, apapun yang kita lakukan dia nggak akan ngurus. Yang paling jengkel kalau ketemu petugas yang suka pilih kasih. Apapun yang diperbuat napi dekingannya, selalu saja dibela. Walau kita benar tapi kalau berurusan sama napi itu pasti saja kita yang disalahkan, kita yang dipukul.”

(Lanjutan)

T : “Adakah narapidana yang melanggar aturan Lembaga Pemasyarakatan ?”

J : “Ada pak. namanya aja penjara, tempatnya orang salah, kita di luar dulu sering melanggar aturan masyarakat, sekarang kebiasaan itu masih ada yang terbawa. Memang sih, banyak yang jadi baik waktu di dalam, tapi tetap aja namanya melanggar aturan kadang masih kita lakukan.”

T : “Bagaimana tindakan petugas kepada narapidana yang melanggar aturan ?”

J : “Kalau pengalaman saya, waktu ketangkap sedang minum di dalam, saya dihajar habis ama petugas terus dimasukkan sel . Tapi kalau cerita teman, dia bisa lolos dengan ngasih sesuatu ama petugas. Tapi kita harus tahu sama siapa kita berhadapan, karena tidak semua petugas dapat diajak kerjasama.”

T : “Apakah pembinaan yang diberikan membawa manfaat bagi narapidana ?”

J : “Menurut saya pribadi, pembinaan yang diberikan kepada napi masih kurang mengena. Tapi karena kewajiban ya tetap saja saya ikuti.”

T : “Apa kegiatan saudara sehari-hari selama berada di lapas ?”

J : “Sehari-harinya saya bekerja jadi tamping kebersihan blok, yah.. selain itu paling ngobrol sama temen. Tapi yang paling saya senangi, itu ... ndengerin musik di radio. Kalau dibilang jenuh, ya memang jenuh. Apalagi penghuni yang nggak punya kerja, pasti lebih ngeboseni lagi.”

b. Dengan BS, perkara penganiayaan, hukuman 6 tahun (12 mei 2010).

T : “Bagaimana perlakuan petugas pengamanan terhadap narapidana di sini ?”

J : “Biasa saja pak, ada yang baik, ada yang reseh. Kalau pengalaman saya selalu baik dengan petugas. Pernah saya nggak ikut senam karena badan meriang, tapi salahnya saya nggak lapor sama petugas. Untungnya petugas ngerti, ya paling-paling dinasehati.”

T : “Adakah narapidana yang melanggar aturan Lembaga Pemasyarakatan ?”

(Lanjutan)

J : “Ada, pak. Di sini pernah ada napi yang homoseks, lalu ada yang menipu temen, mencuri barang temen, pakai hp milik petugas, malakin temen. Ada juga yang judi kalau main voli tapi harus tahu sama petugas dan mesti ngerti, petugas mana yang bisa kerjasama.”

T : “Bagaimana tindakan petugas kepada narapidana yang melanggar aturan ?”

J : “Tergantung pak, karena ada yang tegas, tapi ada juga yang slow. Yang sering sih dibawa ke KPLP untuk diperiksa, udah itu masuk sel.”

T : “Apakah pembinaan yang diberikan membawa manfaat bagi narapidana ?”

J : “Kalau kita mengikuti dengan benar, saya kira kita bisa jadi sadar. Kebanyakan penghuni kalau pas pembinaan nggak konsen, mungkin karena itu-itu saja, jadi bosan.”

c. Dengan Sb, perkara kejahatan terhadap ketertiban, hukuman 4 tahun pada tanggal 12 mei 2010

T : “Bagaimana perlakuan petugas pengamanan terhadap narapidana ?”

J : “Baik pak. Kita di sini kadang kayak temen aja. Malah kadang-kadang kita dipinjemi hp, tapi bayar sekalian pulsanya. Ya, ini melanggar tapi kalau ada kesempatan, kenapa tidak. Dan kita pakainya kan pas malam jadi sudah jarang petugas datang.”

T : “Adakah narapidana yang melanggar aturan Lembaga Pemasyarakatan ?”

J : “Banyak pak. Terutama kalau ada penghuni baru, suka dipukulin. Dulu aku juga pernah ngalami, waktu baru masuk perasaanku bawaannya takut aja terus. Habis di kamar selalu disuruh-suruh kalau salah sedikit aja tangan yang bicara. Waktu pertama aku harus wajib piket selama sebulan. Ini berlaku bukan cuma untuk penghuni baru saja, tapi juga untuk narapidana yang baru dipindah kamar. Peraturan yang lain, kita sebagai penghuni kamar dilarang menceritakan kejadian yang ada di kamar kepada petugas, kalau ketahuan yang bocorin bakal terima

(Lanjutan)

akibatnya dari penghuni kamar yang lain. Biasanya sebagai anak baru ya kita nurut aja dengan peraturan kamar, biar aman.”

T : “Bagaimana tindakan petugas kepada narapidana yang melanggar aturan ?”

J : “Biasanya cukup tegas. tapi semua tergantung petugasnya juga, karena ada sih petugas yang kerjanya cari uang saja. Aku kadang nggak enak sendiri sama temen, soalnya aku sering disuruh petugas untuk minta uang sama penghuni. Ya kalau dianya ada, kadang-kadang ada juga yang nggak percaya kalau aku disuruh petugas. Kalau pas aku ada uang, aku kasih aja sama petugas itu. Petugas yang begini biasanya gampang untuk di lapan-enam.”

T : “Apakah pembinaan yang diberikan membawa manfaat bagi narapidana ?”

J : “Pasti ada manfaatnya, aku sekarang bisa baca Al Quran, dan bisa shalat. Banyak juga yang tadinya buta huruf sekarang bisa membaca. Yang nggak punya ketrampilan jadi punya. Tapi banyak juga yang begitu-begitu saja, nggak ada perubahan.”

d. Dengan Rt, perkara kecelakaan, hukuman 1 tahun 6 bulan pada tanggal 16 mei 2010

T : “Bagaimana perlakuan petugas pengamanan terhadap narapidana ?”

J : “Petugas itu karakternya lain-lain. Ada yang baik. Ada juga yang nakal. Kalau yang baik memperlakukan napi dengan baik. Jarang ngomong kasar kecuali kalau kita salah.”

T : “Terus bagaimana kalau yang nakal?”

J : “Yang nakal suka ngasari napi, suka mukul juga. tapi juga suka manfaatin napi. Kalau kerja sering ninggalin pos. Kalau pas ada dia, jarang napi yang mendekat.”

T : “Menurut Bapak ada nggak, narapidana yang suka melanggar aturan Lembaga Pemasyarakatan ?”

(Lanjutan)

J : “Masih ada pak. Walau tiap hari sudah dibina, tapi ada saja napi yang melanggar. Memang sih napi sini nggak kayak napi Jakarta. Nggak usah pake curi-curi kalau mau pake HP misalnya, kita udah tahu sama tahu.”

T : “Bagaimana tindakan petugas kepada narapidana yang melanggar aturan ?”

J : “Di sini agak ketat pak. Kalau kita kedapatan melanggar, bisa habis kita. Dipukulin dulu baru dimasukin sel.”

T : “Ada nggak sih, petugas yang bisa di lapan-enam ?”

J : “Ada saja sih pak. Tapi tidak di semua regu”

T : “Menurut Bapak, apakah pembinaan yang diberikan, ada manfaat bagi napi ?”

J : “Ya nggak tahu pak. Tapi selama saya di sini jadi bisa ngaji, bisa sholat. itu manfaatnya buat saya.”

T : “Apa yang bapak lakukan setiap hari di sini?”

J : “Saya kalau pagi ngaji di mushola, kalau pas nggak ada penyuluhan. Siangnya tidur. Terus kalau malam paling ngobrol sama teman kamar.”

3. Wawancara Dengan Petugas Pengamanan

a. Dengan Pt, Staf Pengamanan. (tanggal 2 Juni 2010)

T : “Bagaimana tingkat pelanggaran yang dilakukan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?”

J : “Tingkat pelanggaran narapidana di Lapas Tegal ini masih terbilang wajar, walaupun ada tapi tidak begitu sering.”

T : “Bagaimana tindakan petugas terhadap pelanggaran yang dilakukan narapidana ?”

J : “Kalau ada penghuni yang melanggar, kita laporkan ke Ka KPLP, biasanya setelah itu penghuni tersebut akan di sel. Tapi kalau yang melanggar ini penghuni yang punya kedekatan dengan petugas senior, kita kadang bingung. Apa mau ditindak tegas, atau cukup dinasehati saja. Soalnya petugas tertentu suka tak menegur kita, kalau kita laporkan

(Lanjutan)

penghuni yang dekat dengannya ke atasan. Apalagi kalau yang melanggar orang sendiri, misalnya keluarga, teman atau tetangga dekat, jadi tambah ragu kita.”

T : “Bagaimana hubungan petugas pengamanan dengan narapidana ?”

J : “Petugas lapas memang harus bisa mengadakan pendekatan dengan narapidana untuk tujuan pembinaan, tapi kedekatan itu tidak boleh terlalu erat. Harus ada batasnya, untuk menjaga kewibawaan petugas itu sendiri.”

T : “Apa faktor penghambat pelaksanaan tugas pengamanan ?”

J : “Minimnya sarana-prasarana, adanya petugas yang belum memahami tanggung jawabnya dan masih ada petugas yang nakal sehingga mengganggu keamanan.”

b. Dengan Stn, anggota regu pengamanan pada tanggal 12 mei 2010

T : “Bagaimana tingkat pelanggaran yang dilakukan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?”

J : “Memang pelanggaran narapidana sering terjadi, tapi biasanya hanya kasus-kasus kecil saja. Yang paling sering terjadi perselisihan diantara narapidana.”

T : “Bagaimana tindakan petugas terhadap pelanggaran yang dilakukan narapidana ?”

J : “Kalau ada yang melanggar aturan, dipanggil, ditanya tentang kronologis kejadian, bila memang menurut kita itu suatu pelanggaran kita laporkan atasan. Tapi tindakan petugas tidak sama antara petugas satu dengan yang lainnya.”

T : “Bagaimana hubungan petugas pengamanan dengan narapidana, di lapas ini?”

J : “Hubungan kita dengan narapidana biasa saja, seperti pergaulan di masyarakat hanya dibatasi oleh status. Narapidana harus hormat kepada petugas. Kadang-kadang ada petugas yang terlalu over, merasa punya

(Lanjutan)

kuasa sehingga sering memperlakukan narapidana dengan kasar. Bila ada masalah di tempat lain sering narapidana yang menjadi sasaran kemarahannya.”

T : “Menurut saudara, apa faktor penghambat pelaksanaan tugas pengamanan ?”

J : “Yang pasti sarana pengamanan yang terbatas kemudian ditambah tidak adanya kesatuan pandangan dan tindakan petugas kepada narapidana sehingga membingungkan petugas sendiri dan narapidana.

c. Dengan Wn, anggota regu jaga pada tanggal 2 juni 2010

T : “Bagaimana tingkat pelanggaran yang dilakukan narapidana di Lapas Tegal ?”

J : “Dari dulu pelanggaran napi ya.. seperti itu. Selalu ada tapi tidak terlalu sering. Sekarang napi agak berani, mungkin karena dimanja oleh pemerintah. Sekarang... kan sedikit-sedikit melanggar HAM, itu dimanfaatkan sama penghuni. Kalau dulu nggak ada napi yang berani. Sedikit saja berbuat salah, langsung di hajar. Memang harus begitu, pak. Biar disegani orang dalam.”

T : “Bagaimana tindakan petugas terhadap pelanggaran yang dilakukan narapidana ?

J : “Sekarang jarang yang main pukul, kecuali sudah keterlaluan, baru dihajar. Sekarang seringnya dimasukkan sel.”

T : “Bagaimana hubungan petugas dengan narapidana di lapas ini ?”

J : “Hubungannya biasa saja, pak. Seperti guru sama murid. Tapi ada yang terlalu dekat, sampai-sampai seperti teman saja.”

T : “Apa sih yang menyebabkan pelaksanaan tugas pengamanan biasa terhambat?”

J : “Ya seperti tadi. Hubungan petugas dengan penghuni sudah terlalu dekat. Kadang-kadang pas napi melanggar,kita susah ngasih hukuman. Terus banyaknya aturan yang terlalu membela penghuni, membuat mereka jadi besar kepala.”

(Lanjutan)

4. Wawancara Dengan Kasi Binadik dan Giatja (tanggal 11 mei 2010)

T : “ Apakah pembinaan yang diberikan kepada narapidana selama ini cukup membawa pengaruh bagi perubahan perilaku narapidana ?”

J : “Pembinaan narapidana di Lapas Tegal terdiri atas dua macam yaitu pembinaan kepribadian dan pembinaan kemandirian. Pembinaan kepribadian meliputi kegiatan penyuluhan rohani keagamaan, pembinaan kemampuan intelektual, rekreasi dan lainnya. Sedangkan pembinaan kemandirian meliputi kegiatan kerja dan latihan ketrampilan. Bentuk pembinaan kemandirian yang terdapat di Lapas Tegal memang cukup banyak seperti kegiatan menjahit, pembuatan jok kursi, pembuatan jaring, pembuatan suttle kock, pembuatan paving blok, pertukangan kayu dan budi daya ikan hias. Namun karena keterbatasan peralatan dan sempitnya ruang kerja ditambah lagi staf yang menangani kegiatan ini hanya satu orang saja, maka narapidana yang diikutsertakan dalam pembinaan ini hanya sedikit saja. Tentunya pembinaan narapidana ini pasti mempunyai pengaruh positif bagi narapidana, namun seberapa besar pengaruh tersebut tergantung individu narapidana yang bersangkutan.”

5. Wawancara Dengan Kaur Kepegawaian dan Keuangan tanggal 17 mei 2010

T : “Bagaimana tingkat kedisiplinan dan kinerja petugas pengamanan di Lembaga Pemasyarakatan Tegal ?”

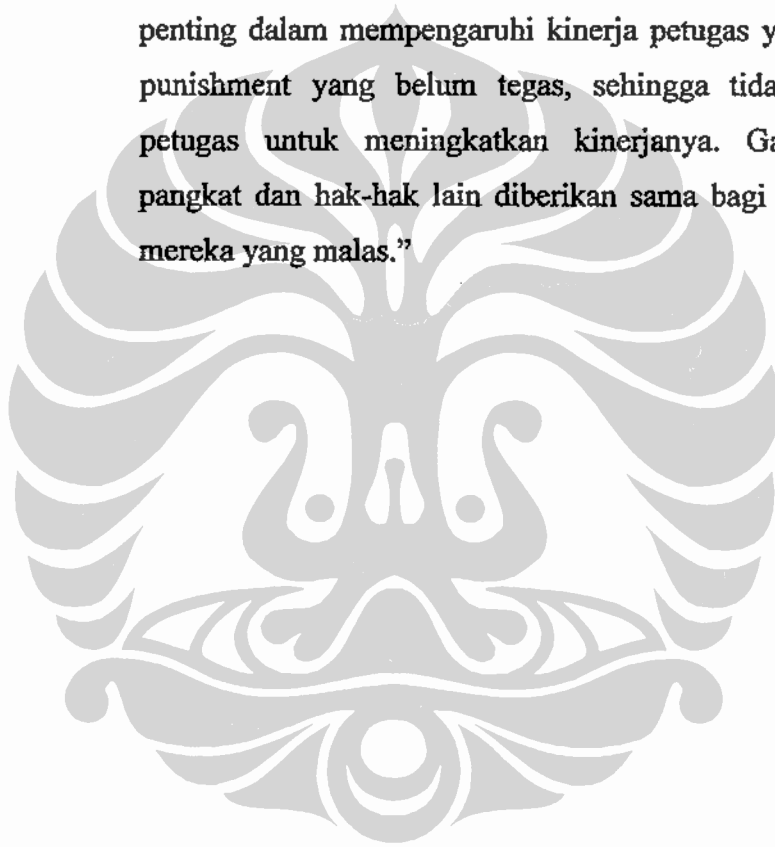
J : “Pada umumnya petugas pengamanan Lapas masih menjalankan tugasnya dengan baik. Namun ada beberapa petugas yang kelihatan agak malas. Terutama kalau saya amati, mereka yang gajinya sudah habis dipotong untuk cicilan hutang bank. Akhirnya mereka kadang-kadang mencari tambahan penghasilan dari narapidana. Kinerja mereka cukup baik, memang sebagian petugas pengamanan ini belum pernah mengikuti diklat teknis pemasyarakatan maupun diklat tentang pengamanan. Oleh karena itu tingkat pemahaman akan tugas mereka

(Lanjutan)

menjadi kurang maksimal dan mereka sering ragu bila dihadapkan pada situasi yang kurang mereka pahami.”

T : “Menurut Bapak, apa yang menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja petugas pengamanan ?”

J : “Selain hal yang sudah saya kemukakan tadi, ada hal lain yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja petugas yaitu sistem reward dan punishment yang belum tegas, sehingga tidak mampu memotivasi petugas untuk meningkatkan kinerjanya. Gaji, insentif, kenaikan pangkat dan hak-hak lain diberikan sama bagi mereka yang rajin dan mereka yang malas.”

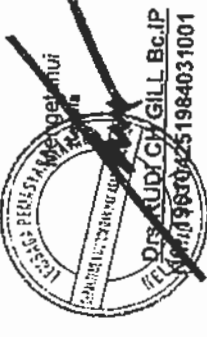


Lampiran 7 : Jadwal Tugas Pengamanan Lapas Klas IIB Tegal

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI
 Kantor Wilayah JAWA TENGAH
 Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tegal
 Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 2
 Tegal / fax. : (0283) 351040

JADWAL BULAN
 : PETUGAS PENGAMANAN LAPAS KLAS IIB TEGAL
 JUNI - 2010.

No	Nama	Gol	Jabatan	Tanggal																														Kot		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	
1	Regu I	3	4																																	
1	Siswadi	II/b	Ka.Rupam	P	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M			
2	Suhartoyo	II/c	Wk.Karcunom	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P			
3	Supar	II/a	P2U	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S			
4	Tri Agung Nugroho	II/a	Anggota	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P			
5	Naryanto	II/a	Anggota	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
1	Regu II																																			
1	Agung Subendro, S.Sos	II/c	Ka.Rupam	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
2	Hardoko	II/a	Wk.Rupam	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
3	Akhir Sugondo	II/a	P2U	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
4	Iwan Prihastomo	II/a	Anggota	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
5	Wahadi	II/a	Anggota	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
1	Regu III																																			
1	Agus Subekti	II/a	Ka.Rupam	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
2	Sugiharto	II/d	Anggota	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
3	Agung Yulianto	II/c	P2U	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
4	Sutono	II/a	Anggota	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
5	Fahrurozi	II/a	Anggota	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
1	Regu IV																																			
1	Tatang Surahmat	II/b	Ka.Rupam	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
2	Hadiono,SH	II/a	Anggota	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	Surtina	III.a	Anggota	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	Anis Munandar	II/a	Anggota	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
	Guntur Kurnianto, SIP	II/a	P2U	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	



Tegal, 31 - Mei - 2010.
 Kasubid Kamtib
 Drs. H. AKHOLIQ AFFANDY
 NIP.195707311984031002

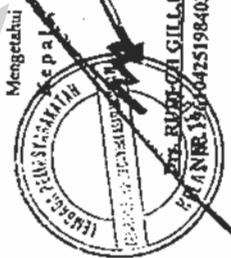
Keterangan
 S = Dinas Siang Jam : 13.00 s/d 19.00 Wib.
 P = Dinas Pagi Jam : 07.00 s/d 13.00 Wib
 M = Dinas Malam Jam : 19.00 s/d 07.00 Wib.
 - Lepas Malam dan Hirabat


Lampiran 8 : Jadwal Petugas Blok Wanita

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI
 Kantor Wilayah JAWA TENGAH
 Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tegal
 Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 02 Tegal
 Telp / Fax : (0283) 351040

JADWAL : PETUGAS BLOK WANITA
 BULAN : JUNI - 2010.

No	N A M A	GOL	Jb/ta	TANGGAL																														KETERANGAN
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	PRABANDARI, P.SH NIP. 040 068 577	III/b	Staf. KU	S					S														S								S			
2	WASIROHSH NIP. 040 057 171	III/b	Staf. KPLP	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
3	RORO PRIHATIN NIP. 040 063 999	III/a	Staf. Umum					S																										
4	AWING KARTIKA SAP NIP. 040 079 333	III/c	Staf Reg																															
5	ZULPA NATALIA SH NIP. 040 080 328	III/a	Staf. KU																															
6	WAKHDATUL M.SIP NIP. 0.040.064.772	III/e	Staf. Prvtn	S																														

Mengetahui

Drs. RUDI-GI GILL, S.H.
 NIP. 196004251984031001

Tegal, 31 - Mei - 2010.
 Kasir Adm Kamitib

Dr. H. KHOLIQ AFFANDI
 NIP. 195807311984031002

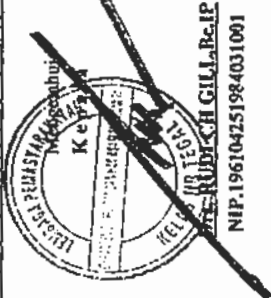
- Keterangan :
- 1 P. Dinas Pagi Jam 07.00 s/d 13.00 WIB
 - 2 S. Dinas Siang Jam: 13.00 s/d 16.00 Wib.
 - 3 Apabila ada keperluan mendadak bisa tukar dinas
 - 4 Mengisi buku Laporan Blok Wanita

Lampiran 9 : Jadwal Pengawas Kontrol Malam

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI
Kantor Wilayah Jawa Tengah
Lembaga Pemasaran Kelas IIB Tegal
Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 02 Tegal
Tlp/Fac. 0283 - 351040

JADWAL : PENGAWAS KONTROL MALAM
BULAN : JUNI 2010.

NO	N A M A	Gol.	Jabatan	TANGGAL																														KET					
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1	<u>DRS. ABDUL KHOLIQ, A.</u> NIP. 195707311984031002	IIId	Kasi ADM Kamtib						K	K	K	K						K	K				K	K	K														
2	<u>BARYOTO, AHMAD, S.Si</u> NIP. 1969072319931001	IIId	Kasi Binadik						K	K					K			K	K	K							K	K											
3	<u>W A S T A R L S H</u> NIP. 195508271979031001	IIIC	Kanbag TU						K	K	K	K						K	K						K	K													
4	<u>HASAN BASRI, AHMAD, I.P.S, Ssi</u> NIP. 197005161996031001	IIIC	Ka KPLP							K										K	K						K	K											



Tegal, 31-Mei - 2010.
Kasi ADM Kamtib
Dr. HA KHOLIQ, A.
NIP. 195707311984031002

Keterangan :
1. Melas Kontrol Malam jam 01.00 WIB
2. Mewakili KA, I.P. dan memberi petunjuk serta pertimbangan kepada KA RUPAN
3. Apabila ada keperluan mendadak bisa tukar dinas
4. Mengisi buku mutasi

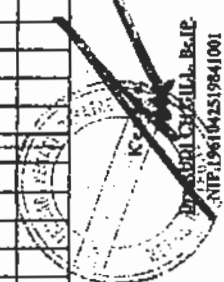
KEANTERIAN HUKUM DAN HAM RI
 KANTOR WILAYAH JAWA TENGAH
 LEMBAGA PENYARAKATAN KLAS II B TEGAL
 Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 02 Tegal
 Telp / Fax : (0283) 351040

JADWAL : PETUGAS PIKET DAN BANTUAN MALAM
 RULAN : JUNI 2010

Lampiran 10 : Jadwal Petugas Piket dan Bantuan Malam

NO	NAMA	Gol.	Jabatan	TANGGAL																												KETERANGAN	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	ALEX EKO SANTOSA,SH NIP.196611071990031001	III/a	Kasubi Perawatan																														
2	DWI SETYANTO,SH NIP.196512061991031001	III/a	Petugas Blok																														
3	KUSWANTO,SH NIP.195909271981031001	III/c	Kaur Umum																														
4	SANGWAR NIP.19610305198001001	III/c	Petugas Blok																														
5	T.A.R.M.A.P NIP.195509031981031001	III/b	Kasubi Pelayanan																														
6	BAGUS ENDRA RIZQI,SH NIP.198208042007031001	III/a	Bendahara																														
7	S.A.M.E.K.T.O NIP.195603071979031001	III/b	Kaur Umum																														
8	EKO KURNANTO NIP.040.080.015	III/b	Staf Perawatan																														
9	BUDI ONO NIP.196103031999031001	III/a	Kasubi Gripe																														
10	TONY ANDIANTO, S.Sos NIP.196012292007031001	III/a	Staf Umum																														
11	A.D.H.A.R NIP.196107031960031001	III/b	Kasubi Kesehatan																														
12	HARRY SURYADI, PTL, Amd,IP NIP.197811192901121001	III/c	Staf Regester																														
13	PURWANTO NIP.196307091985041001	III/b	Staf KPLP																														
14	UNTING SUMEDI,SH NIP.196008051992031001	III/b	Staf Registrasi																														
15	MULTONY, BH NIP.195909191963031002	III/b	Staf KPLP																														
16	WAHYU BUDI, E, Amd,IP NIP.196403182002121001	III/c	Staf KPLP																														

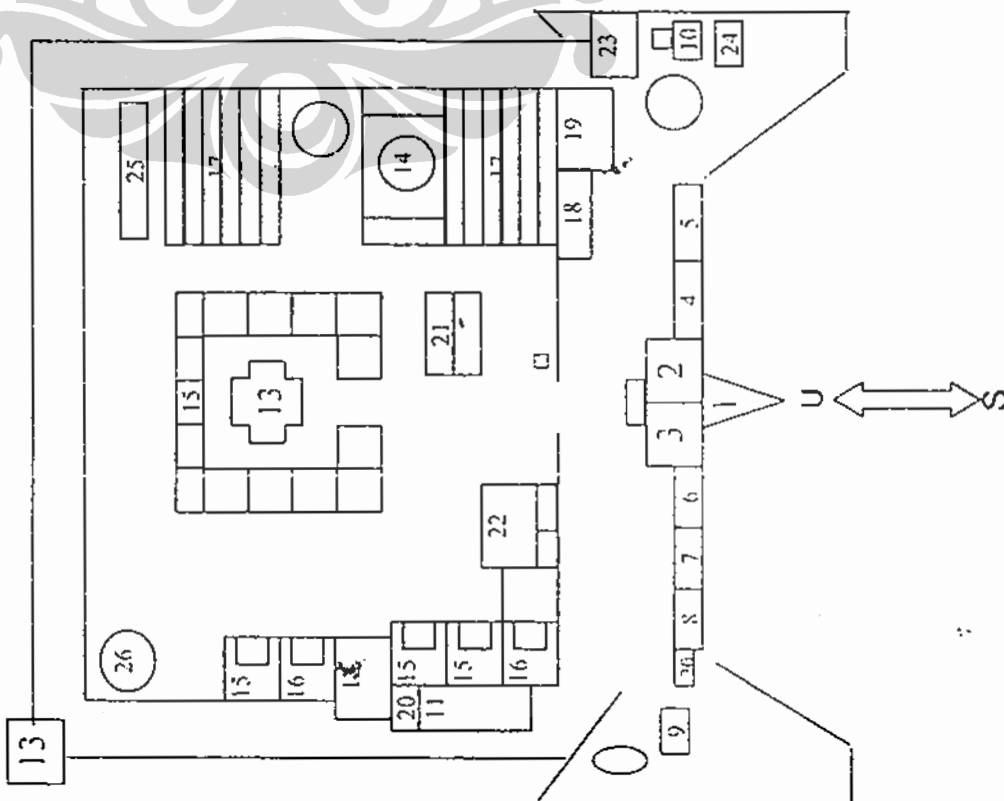
Tegal 31 Mei 2010,
 Kepala Admin Kantib
 DR. H. ASHOLIO, AFFANDI
 NIP.195707311964031002



Denah Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Tegal

Keterangan

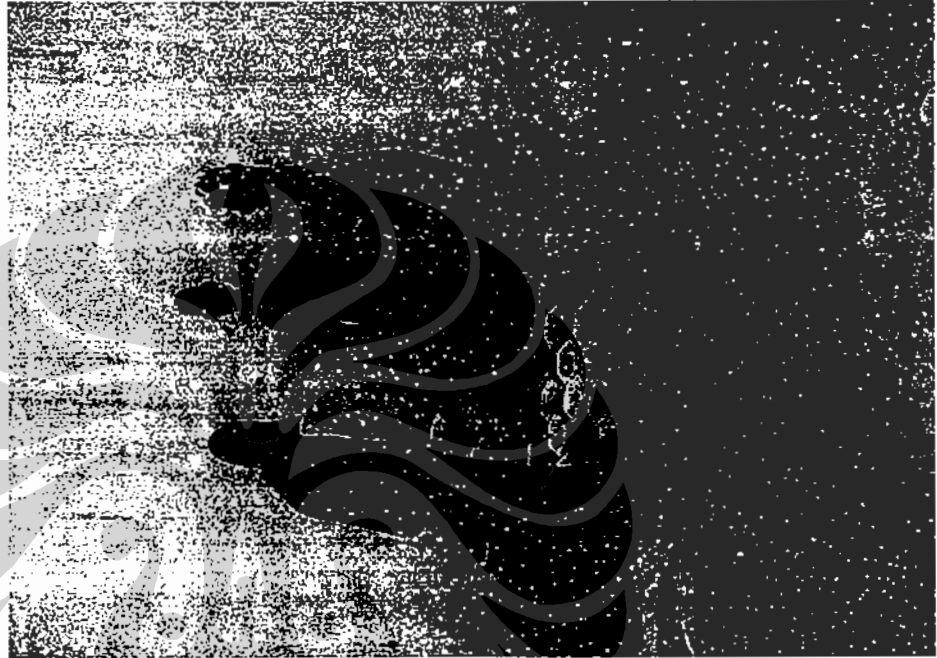
1. Portir
2. R. Kalapas
3. R. Tata Usaha
4. R. KPLP
5. R. ADM Kamtib
6. R. Registrasi
7. R. Kaşi Binadik
8. R. Perawatan
9. R. Dapur
10. R. Bengkel Kerja
11. R. Aula
12. R. Perpustakaan
13. R. Poliklinik
14. R. Mushola
15. Kamar Penghuni Pria
16. Kamar Penghuni Wanita
17. Kamar Pengasingan
18. Ruang Besukan
19. Koperasi
20. Gudang
21. Lapangan Upacara atau Volley
22. Pos Blok
23. Pos Atas
24. Tower
25. Wc. Umum
26. Kamar Mandi Umum



Lampiran 12 : Gambar-Gambar Kegiatan Lapas Tegal

Lampiran 12 : Gambar-Gambar Kegiatan Lapas Tegal

GAMBAR 2 :
PEMBUJATAN PAVING BLOK



GAMBAR 1 :
KEGIATAN MENJAHIT

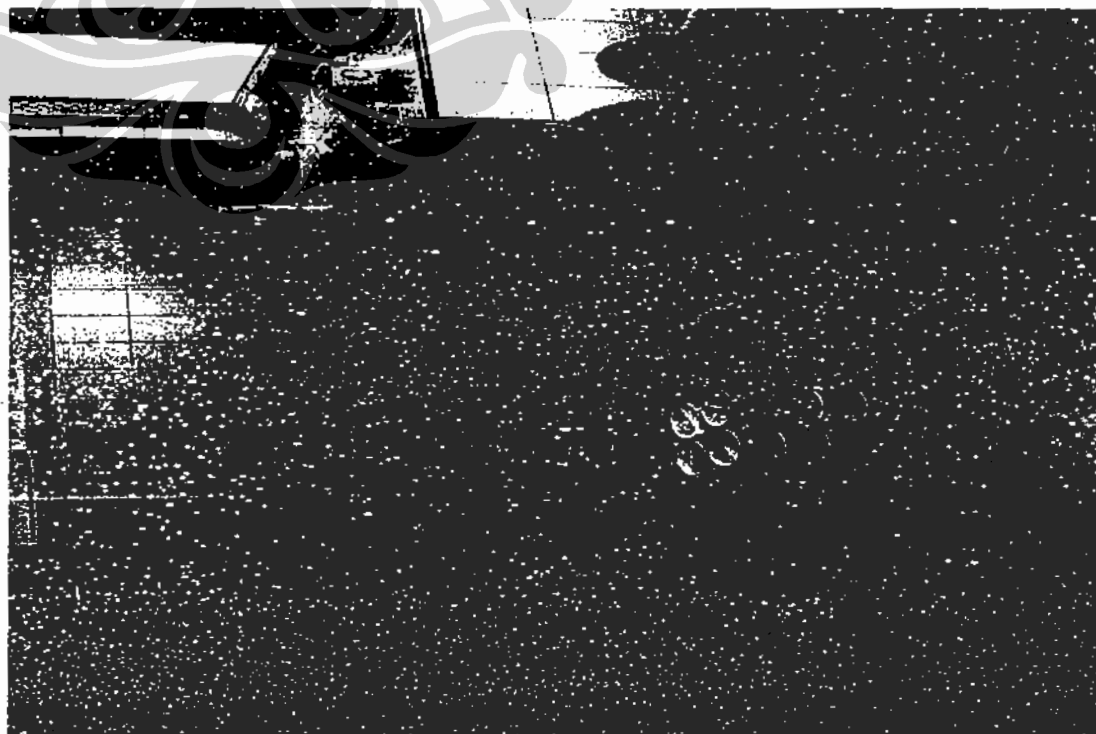


(Lanjutan)

GAMBAR 4 :
KEGIATAN DI BENGKER



GAMBAR 3 :
KEGIATAN DI DAPUR

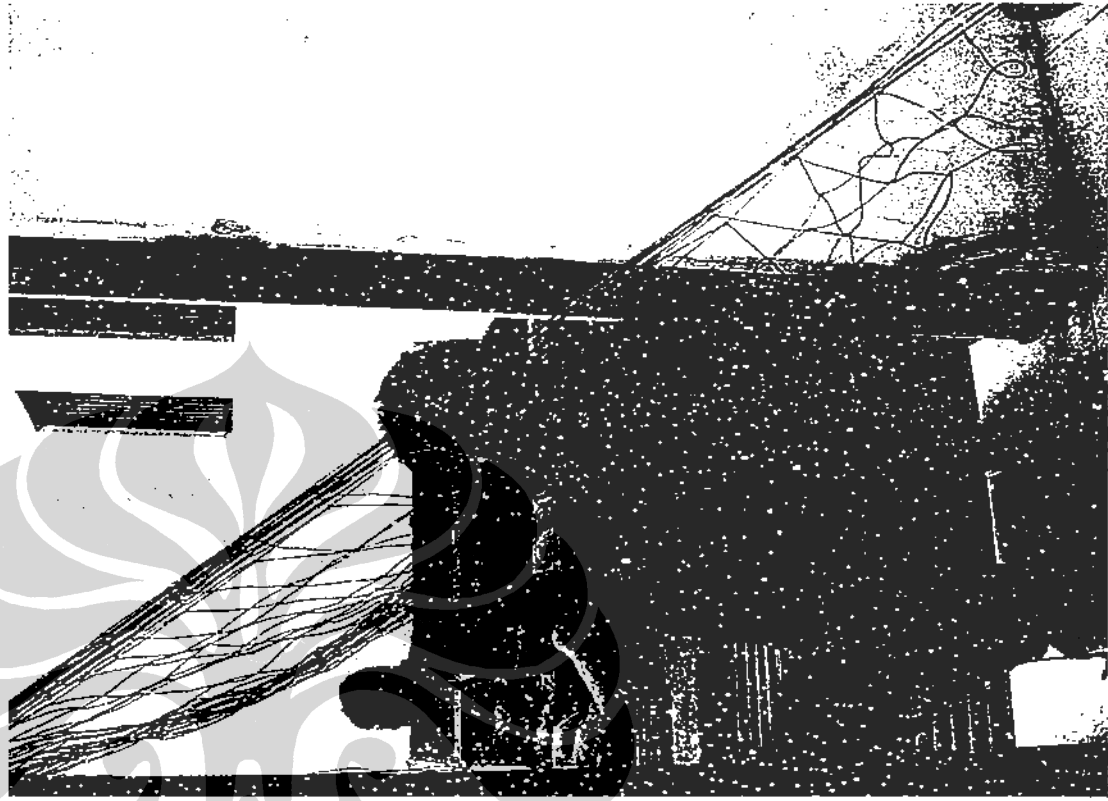


(Lanjutan)

(Lanjutan)

(Lanjutan)

GAMBAR 6 :
PEMBUATAN JARING IKAN



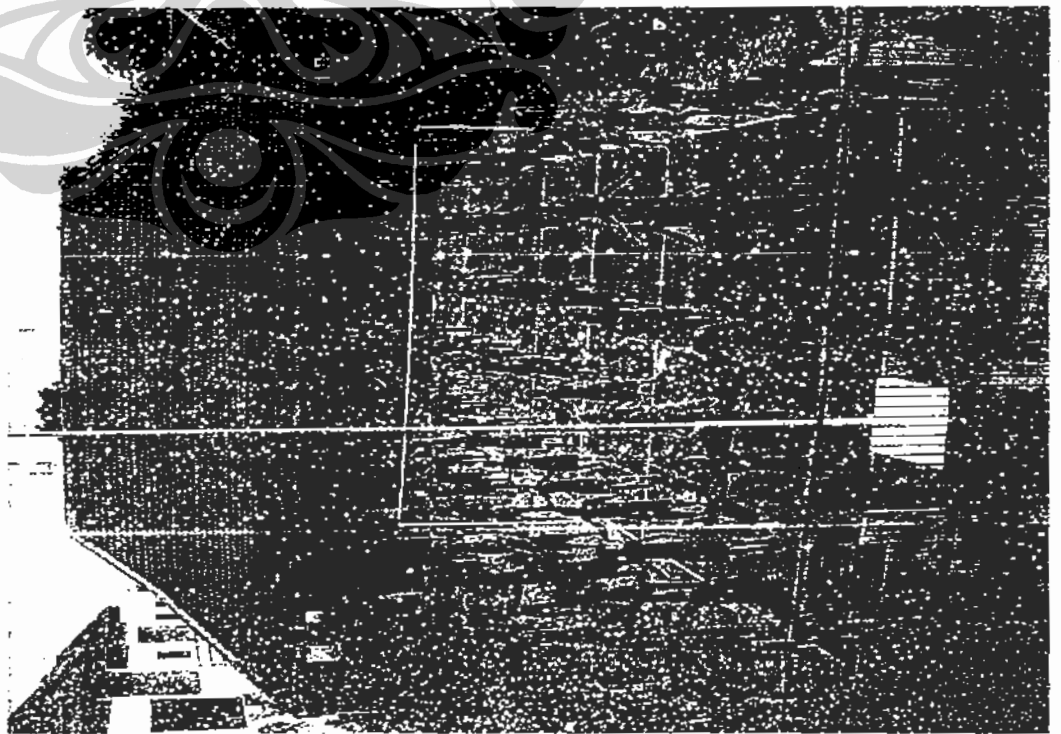
GAMBAR 5 :
KEGIATAN MEMBACA DI PERPUSTAKAAN



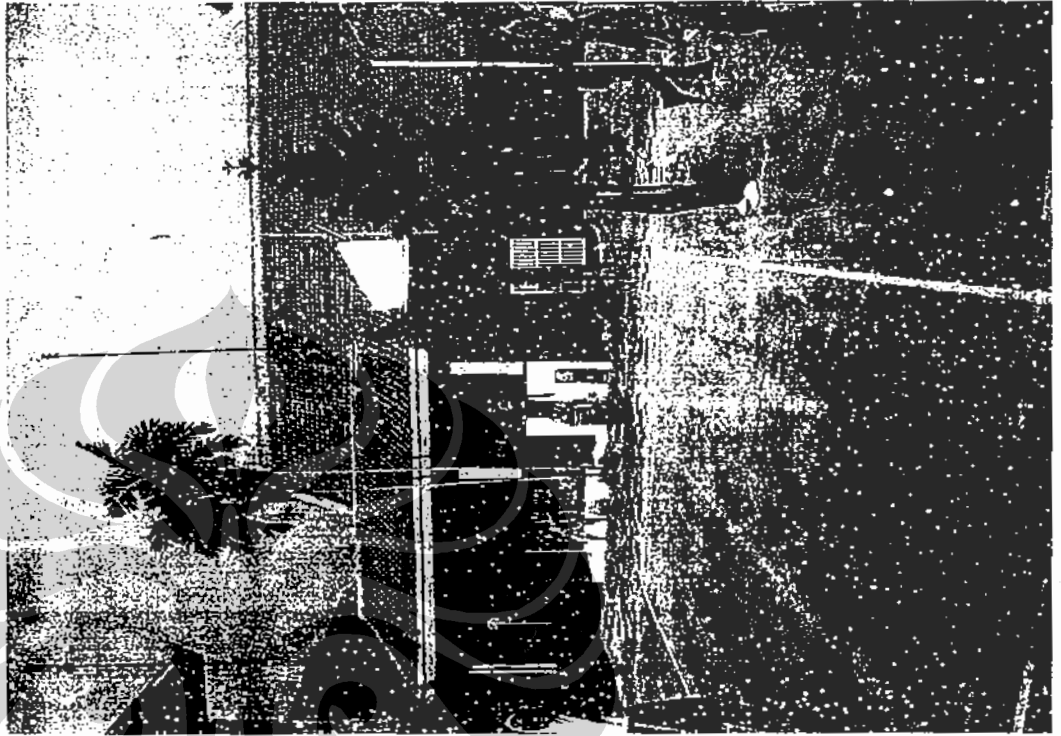
(Lanjutan)

KEGIATAN OLAHRAGA

GAMBAR 7 :
SENAM KESEHATAN JASMANI



GAMBAR 8 :
OLAHRAGA VOLLEY BALL



(Lanjutan)

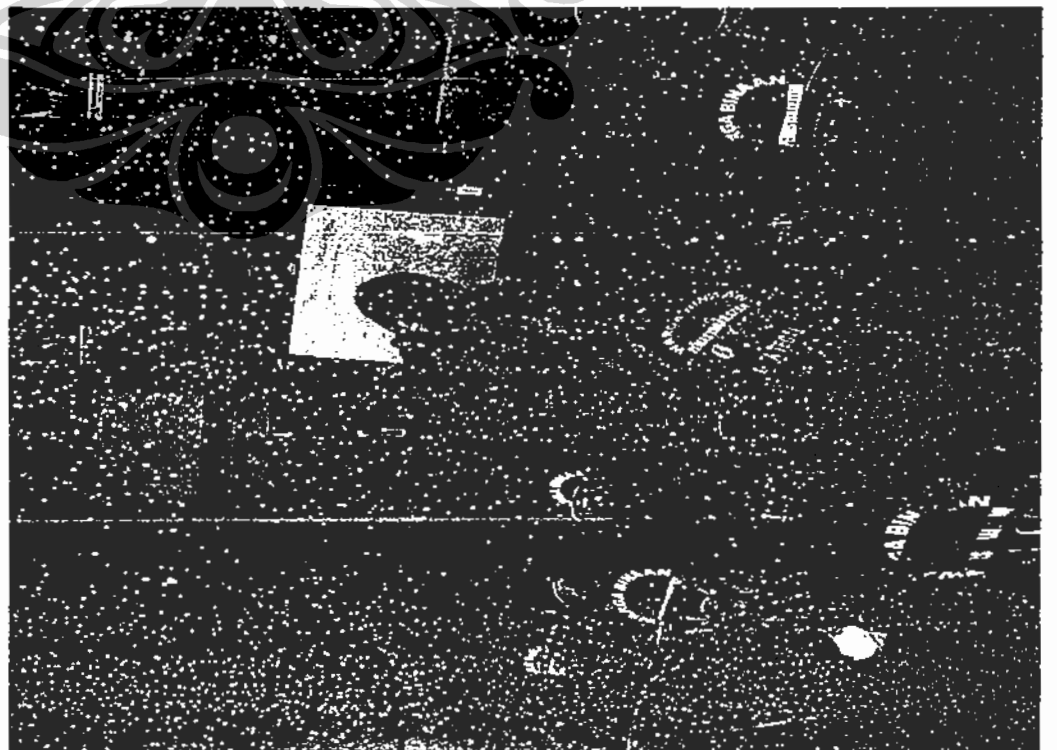
(Lanjutan)

GAMABAR 10 :
KEGIATAN REBANA



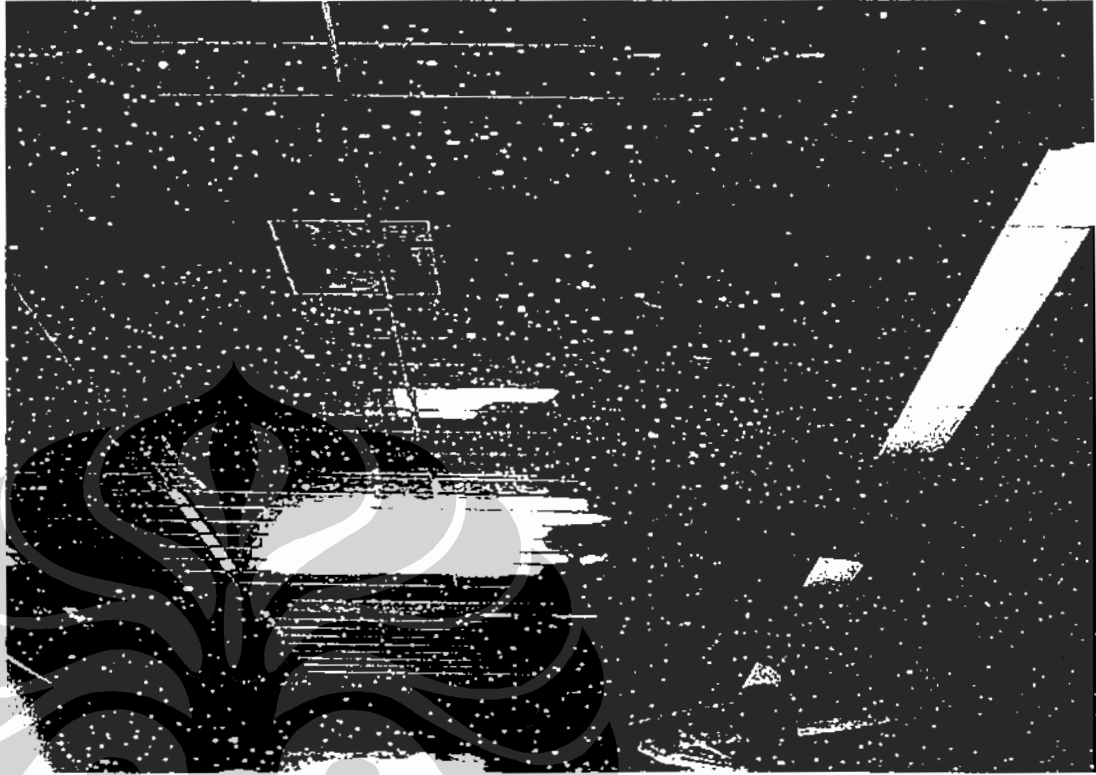
(Lanjutan)

GAMABAR 9 :
KEGIATAN PENGAJARAN PAKET A



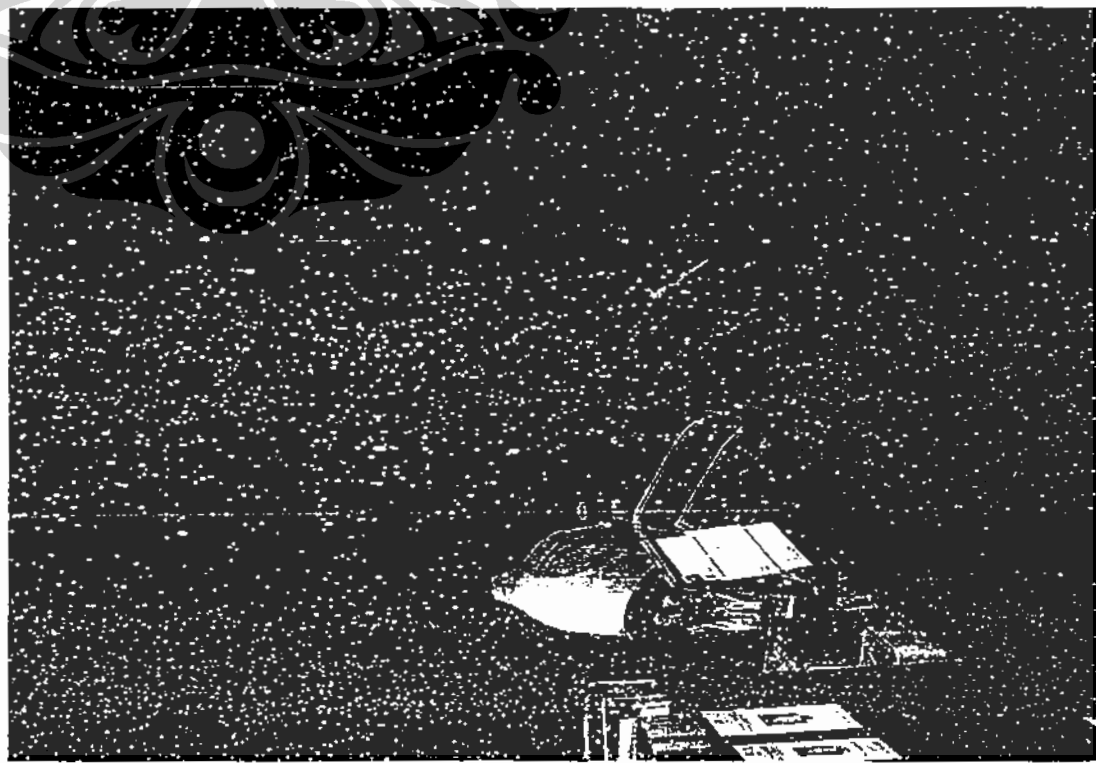
(Lanjutan)

GAMBAR 12 :
KEGIATAN KUNJUNGAN BESUKAN



(Lanjutan)

GAMBAR 11 :
KEGIATAN KEROHANIAN UMAT KRISTIANI



(Lanjutan)

GAMBAR 13:
LOKER PENYIMPANAN HP
PENGUNJUNG



GAMBAR 14:
KEGIATAN DI P2U

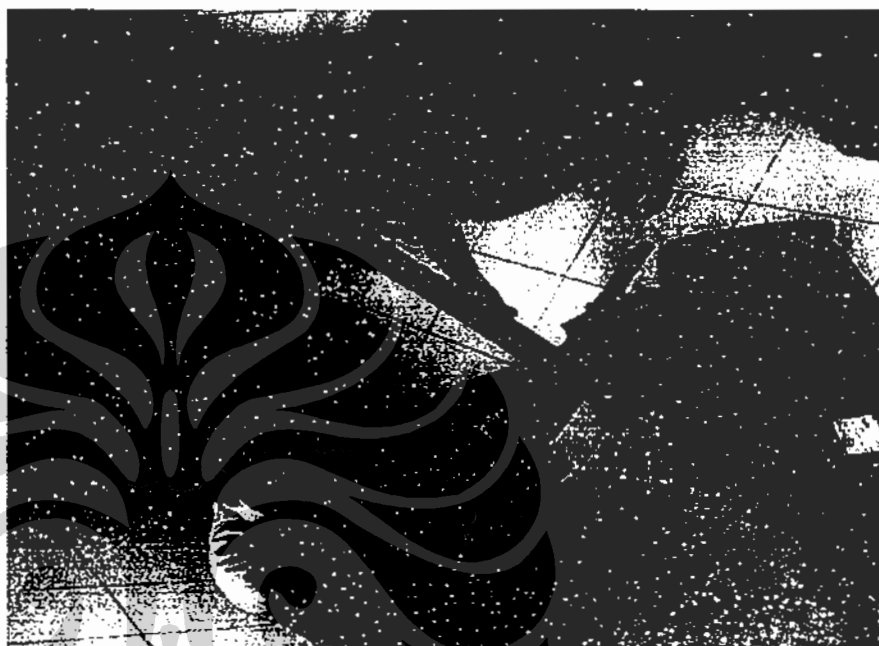


(Lanjutan)

(Lanjutan)

(Lanjutan)

GAMBAR 16:
PENGECEKAN SENJATA API



GAMBAR 15:
PEMERIKSAAN PENGUNJUNG



(Lanjutan)

GAMBAR 17:
PENGGELEDAHAN NAPI



GAMBAR : 18
PENGGELEDAHAN KAMAR



(Lanjutan)