



PENELITIAN

**PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN
NARAPIDANA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA
CIPINANG – JAKARTA**

Drs. Budi Harsono, MM

Rahmatullah, S.Sos

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)**

Jakarta

2020

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta. Adapun informan dalam penelitian tersebut. 1 KAKPLP, 2 anggota Polsuspas, 2 Narapidana, dan 2 keluarga Narapidana

Penelitian ini bertujuan untuk peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Fokus penelitian yang pertama yaitu aspek anggota polsuspas dan aspek dari narapidana yang menjalankan masa hukuman di lembaga pemasyarakatan kelas II A cipinang

Hasil yang di dapat adalah bahwa peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta belum berjalan secara optimal. Hal ini Bisa di lihat dari Keterbatasan SDM terutama yang ada guna mengatur dan pengawasan di dalam lapas, Prasarana dan sarana yang ada dalam melakukan pengawasan cukup minim sehingga pengawasan yang seharusnya optimal tidak dapat berjalan Pembinaan dan diklat yang diberikan kepada anggota polsuspas kurang maksimal Kordinasi yang harus lebih ditingkatkan guna mengatasi pengawasan yang ada, guna meminialisir pelanggaran yang ada Sosialisasi akan program dan misi kerja dalam lapas yang masih belum merata di seluruh anggota polsuspas

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teoritis.....	19
1. Pengertian Administrasi	19
2. Pengertian Manajemen	20
3. Pengertian Peranan	22
4. Pengertian Kinerja	24
5. Pengertian Manajemen Kinerja.....	28
6. Pengertian POLSUSPAS	39
7. Pengertian Lembaga Pemasarakatan.....	41
8. Pengertian Pengawasan.....	45
9. Pengertian Narkotika	57
10. Pengertian Narapidana	58
C. Rerangka Pemikir	59
BAB III: METODE PENELITIAN	60
A. Metode Penelitian	60
B. Tempat dan Waktu Penelitian	60
C. Fokus Penelitian	60
D. Pemilihan Informan	61
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	62
F. Analisis Data	63

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Objek Peneletian	60
B. Data Fokus Penelitian	81
1. Aspek Narapidana	81
2. Aspek Polsuspas.....	82
C. Pembahasan.....	83
1. Responsibilitas	84
2. Responsivitas	88
3. Akuntabilitas	91
BAB IV: SIMPULAN DAN SARAN	96
A. Simpulan.....	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kejahatan narkoba pada zaman sekarang ini sudah sangat besar dan berdampak buruk berbagai aspek-aspek kehidupan yang ada. Hal ini tidak hanya menyebabkan kerugian material bagi penyalahgunaan dari narkoba tersebut, Tetapi juga menyebabkan korban jiwa bagi pemakai dari narkoba. Tentunya perlu ditangani secara serius oleh pihak-pihak terkait yang telah di tunjuk oleh Negara sebagai pelayan dari masyarakat yang ada.

Apalagi kejahatan dari narkoba ini sendiri, sudah tidak memandang dari jenis kelamin maupun umur. Hal tersebut di lihat dari penyalahgunaan narkoba maupun pengedar narkoba yang terjerat dari masyarakat. Terjerumusnya orang masuk kedalam narkoba terdapat berbagai faktor yang ada di masyarakat, seperti contoh dari tingkat stress/tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, ekonomi dari penyalahgunaan narkoba, serta factor yang bisa di bilang salah gaya hidup. Oleh karena itu perlunya penanganan serius dari berbagai pihak untuk menangkal narkoba tersebut masuk di lingkungan masyarakat.

Penanganan tersebut bukan hanya menangkap para penyalahgunaan narkoba tersebut, tetapi bisa di mulai dengan melakukan

berbagai aspek yang ada dan diterima cepat oleh masyarakat. Seperti sosialisasi aspek bahaya narkoba, penyuluhan, serta pendidikan kepada generasi muda yang masih tahap bersekolah. Dengan demikian kesadaran akan bahaya narkoba paham dan harapannya menjauhi dari narkoba tersebut.

Mengantisipasi adanya gangguan dan ancaman kejahatan narkoba tersebut, sebagai langkah konkritnya Indonesia turut serta dalam upaya meningkatkan berbagai aspek dalam masyarakat yang ada, seperti kesejahteraan rakyat, dengan memberi perhatian khusus terhadap penyalahgunaan narkoba,

Seperti yang disampaikan sebelumnya, factor dari berbagai penyalahgunaan narkoba tersebut salah satunya ekonomi, dimana para pengedar dari narkoba tersebut beranggapan untuk menghasilkan uang dengan cepat dan besar adalah dengan menjual barang yang haram tersebut tanpa memikirkan dampak buruk secara keseluruhan maupun secara pribadi mereka masing.

Perkembangan kejahatan narkoba pada saat ini telah meresahkan kehidupan masyarakat. Narkoba merupakan kejahatan transnasional karena tindak kejahatan tersebut dilakukan melewati batas Negara. Penyebarluasan peredaran narkoba di berbagai Negara merupakan bentuk kejahatan yang terorganisir. Mereka melakukan berbagai cara untuk bagaimana untuk dapat meloloskan diri dari pihak-pihak yang ikut

serta dalam memerangi narkoba tersebut. Terlebih lagi jaringan dari narkoba ini mereka seringkali mengelabui para petugas dengan berbagai cara. Tidak hanya sampai di situ Jaringan narkoba ini pun sudah sampai dengan lintas Negara. Dengan demikian adanya jaringan skala internasional untuk narkoba tersebut dan di distribusikan oleh orang yang bukan berasal dari Indonesia.

Meningkatnya tindak pidana narkotika yang dilakukan dengan modus operandi yang tinggi, teknologi canggih, dan didukung jaringan yang luas menjadi bahan atau dasar untuk mencegah dan menanggulangi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, oleh karena itu dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Penegakan hukum tindak pidana narkoba tidak hanya ditekankan pada aspek pertanggung jawaban pidananya saja, melainkan juga memperhatikan aspek kebutuhan Narapina sebagai manusia untuk dapat berubah dan memperbaiki dirinya.

Sistem peradilan pidana lebih diarahkan pada masalah pemidanaan. Mengenai untuk apa pemidanaan dilakukan, banyak teorinya tetapi teori-teori pemidanaan cenderung mengerucut pada dua pendekatan dasar: Reductionist dan Retributivist. Pendekatan Reduksi (The reductionist approach) melihat pemidanaan sebagai suatu alat kontrol sosial yang dirancang untuk mengurangi perbuatan anti sosial (instrument of social control designed to reduce antisocial activity), dimana umumnya hal itu

dilakukan melalui pengisolasian dan deterrence, disamping itu juga bisa dilakukan melalui rehabilitasi dan pendidikan.

Sedangkan pendekatan pembalasan (The retributivist approach) memandang pemidanaan sebagai suatu tanggapan moral yang pantas dan/atau diperlukan terhadap tindakan terlarang. Di antara berbagai jenis pemidanaan, pidana penjara (pemasyarakatan) merupakan yang paling populer, dan jumlah penghuninya terus meningkat.

Lembaga pemasyarakatan diharapkan menjalankan sistem pemasyarakatan agar terpidana narkoba (atau yang dikenal sebagai warga binaan pemasyarakatan/WBP) menyadari kesalahan, memperbaiki diri, 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, dan tidak menjadi recidivis.

Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas WBP 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.

Berdasarkan Pasal 54 Rancangan KUHP versi Tahun 2012 dinyatakan bahwa pemidanaan antara lain bertujuan untuk memasyarakatkan terpidana dengan mengadakan pembinaan sehingga menjadi orang baik dan berguna. Hal ini dicapai dengan jalan Rehabilitasi dan Resosialisasi, memasyarakatkan terpidana, dengan melakukan pembinaan sehingga menjadi orang yang baik dan berguna. Supaya mereka bisa kembali ke masyarakat (itulah sebabnya disebut LP singkatan dari Lembaga Pemasyarakatan). Dalam perspektif ini mereka bukan dipandang sebagai penjahat, hanya orang yang tersesat, sehingga masih ada waktu untuk bertobat.

Lembaga Pemasyarakatan itu sendiri sebagai pelaksana pembinaan Terpidana Narkotika sangat berperan dalam "memasyarakatkan kembali" atau sejatinya menjadi tempat pembinaan bagi narapidana untuk dipersiapkan kembali ke masyarakat setelah bebas dari masa tahanan. Karena yang menjadi tujuan lembaga ini adalah perubahan sifat, cara berfikir serta perilaku, proses interaksi edukatif harus dibangun.

Namun dalam perkembangannya Lembaga Pemasyarakatan selalu didatangkan masalah dari tahun ke tahun khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika. Permasalahan yang timbul bukan hanya dari gangguan yang bersifat internal dari lapas tetapi juga gangguan yang seharusnya tidak terjadi di dalam lapas itu sendiri.

Seperti apa yang di maksud sebelumnya memasyarakatkan kembali para narapidana yang ada di dalam dan membebaskan setelah menjalani masa tahanan dan di bekali beberapa pembinaan sebelumnya, harapanya mereka telah sadar akan tindakan yang sebelumnya merugikan pribadi mereka dan masyarakat sekitar yang terdampak oleh penyalahgunaan narkoba. Akan tetapi ada dari beberapa mantan narapidana tersebut malah jatuh kembali ke dalam dunia narkoba yang membuat mereka harus kembali kedalam penjara dan tentunya mendapatkan hukuman pidana yang lebih besar lagi.

Bisa dikatakan, mantan narapidana tersebut adalah residivis. Mereka kembali terjerat oleh hukum yang berlaku dengan pelanggaran yang sama yaitu narkoba. Melihat demikian, pembinaan yang telah di lakukan oleh lembaga permasyarakatan tersebut belum secara optimal melakukan pembinaan di dalam Lapas tersebut.

Di wilayah DKI Jakarta, Lembaga permasyarakatan untuk kasus narkoba salah satunya ada di Lapas (LP) Cipinang. Di lapas ini, terdiri dari berbagai lapas yang menampung para narapidana sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan. Lapas Narkotika Jakarta diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno Putri pada tanggal 30 Oktober 2003. Lapas Narkotika Jakarta memiliki bangunan diatas lahan seluas kurang lebih 27.000 m² (meter persegi) dengan spesifikasi narapidana khusus berlatar belakang kasus narkoba dan psicotropika.

Lapas Narkotika Klas IIA Jakarta mulai beroperasi pada tanggal 24 Pebruari 2004.

Lembaga Pemasyarakatan yang khusus karena memang memiliki suatu kelebihan dibandingkan dengan Lembaga Pemasyarakatan yang lain. Selain memberikan pembinaan narapidana yang menjadi unggulan dari Lembaga Pemasyarakatan khusus Narkotika ini juga memberikan terapi dan meberikan keterampilan khusus computer dan Bahasa Inggris.Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Jakarta tercatat saat ini menampung 2.907 orang dimana telah melebihi kapasitas normalnya.

Banyak orang memiliki persepsi mengenai rumah tahanan dan lembaga pemasyarakatan adalah sama. Tetapi pada peraturan yang mengatur, antara rutan dan lapas adala 2 hal yang berbeda dalam melaksanakan tugas. Rumah tahanan yang di maksud adalah Tempat tersangka/terdakwa ditahan sementara sebelum keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap guna menghindari tersangka/terdakwa tersebut melarikan diri atau mengulangi perbuatannya, sedangkan lapas yaitu Tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan.

Meski berbeda pada prinsipnya, Rutan dan Lapas memiliki beberapa persamaan. Kesamaan antara Rutan dengan Lapas di antaranya, baik Rutan maupun Lapas merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan Hak Asasi

Manusia (lihat pasal 2 ayat [1] PP No. 58 Tahun 1999). Selain itu, penempatan penghuni Rutan maupun Lapas sama-sama berdasarkan penggolongan umur, jenis kelamin, dan jenis tindak pidana/kejahatan (lihat pasal 12 UU No. 12 Tahun 1995 dan pasal 7 PP No. 58 Tahun 1999).

Sebagai tambahan, berdasarkan pasal 38 ayat (1) jo. Penjelasan PP No. 27 Tahun 1983 Tentang Pelaksanaan KUHAP, Menteri dapat menetapkan Lapas tertentu sebagai Rutan. Kemudian, dengan adanya Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. M.04.UM.01.06 Tahun 1983 tentang Penetapan Lembaga Pemasyarakatan Tertentu sebagai Rumah Tahanan Negara, Lapas dapat beralih fungsi menjadi Rutan, dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan pasal 18 ayat (1) PP No. 27 Tahun 1983, di tiap kabupaten atau kotamadya dibentuk Rutan. Namun kondisi yang terjadi di Indonesia adalah tidak semua kabupaten dan kotamadya di Indonesia memiliki rutan dan Lapas, sehingga Rutan difungsikan pula untuk menampung narapidana seperti halnya Lapas. Hal ini juga mengingat kondisi banyak Lapas yang ada di Indonesia, berdasarkan informasi dari berbagai sumber, telah melebihi kapasitas, karenanya terdakwa yang telah menjalani hukuman di Rutan, yang seharusnya pindah dari Rutan untuk menjalani hukuman ke Lapas, banyak yang tetap berada di dalam Rutan hingga masa hukuman mereka selesai.

Pembinaan pada narapidana narkoba Lembaga Permasyarakatan Cipinang melakukan program pembinaan terapi rehabilitasi medis maupun sosial. Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : M.02-PK.04.10 tanggal 10 April 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana dan Tahanan Program pembinaan yang dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Narkoba Jakarta dilaksanakan dengan berbagai bentuk terapi, dimana salah satunya adalah Terapi Rehabilitasi sosial dengan pembagiannya yang pertama ada *Therapy Community* (terapi lingkungan), *Criminon*, dan Program rumanan terapi metadon.

Selanjutnya Rehabilitasi Medis dan Program Pembinaan Kerohanian dan Keterampilan. Walaupun dalam pelaksanaan rehabilitasi masih terdapat kendala-kendala teknis seperti terbatasnya anggaran yang masih dilakukan dengan sistem *reimburse* dimana modal awal lapas berasal dari dana *support* (Badan Nasional Narkoba Provinsi) BNNP DKI Jakarta, maupun dengan kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia saat program berlangsung Lembaga Pemasyarakatan tidak hanya untuk melaksanakan hukuman namun bertugas untuk mengembalikan orang-orang yang diajatuhi pidana ke dalam masyarakat.

Lebih jauh Lembaga Pemasyarakatan saat ini haruslah menjadi media terapi mental, sosial dan medis untuk narapidana narkoba agar menjadi pribadi yang disiplin, dekat dengan Tuhan dan bertanggung jawab.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang pemasyarakatan, pada pasal 1 ayat (2) dikatakan bahwa "sistem pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu Antara Pembina, yang di bina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali di lingkungan masyarakat".

Dinyatakan bahwa tujuan pembinaan adalah untuk mencegah terjadinya prisonisasi (proses pembelajaran dalam kultur penjara) yang justru dapat membuat kondisi seseorang (warga binaan) lebih buruk dari pada sebelum ia masuk kedalam lapas. Untuk menunjang pembinaan tersebut, tentunya dibutuhkan suasana yang kondusif dalam lembaga pemasyarakatan. Untuk menciptakan suasana kondusif ini, dibutuhkan keadaan yang aman dan tertib.

Ketika terjadi gangguan keamanan dan ketertiban dalam lapas, maka kegiatan pembinaan ini akan terganggu. Dalam konteks Lapas dan Rutan, pemeliharaan keamanan merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan lembaga dan para penghuninya agar tidak terjadi peristiwa yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban di dalam Lapas. Oleh sebab itu, aspek keamanan bukan hanya menjadi prasyarat utama dalam pembinaan narapidana, melainkan juga dalam sistem

pemasyarakatan secara keseluruhan, masalahnya ketika rasa aman mengalami ketidaknyamanan, maka akan berpengaruh terhadap pola pembinaan yang telah dibuat dan dijadwalkan.

Akibatnya, tidak tertutup kemungkinan adanya ancaman terhadap pembinaan dan kelangsungan sistem pemasyarakatan itu sendiri. Lembaga pemasyarakatan sebagai wadah pembinaan narapidana berdasarkan sistem pemasyarakatan berupaya untuk mewujudkan pembinaan yang integratif yaitu membina dan mengembalikan kesatuan hidup masyarakat yang baik dan berguna. Dengan perkataan lain, lembaga pemasyarakatan melaksanakan rehabilitasi, reedukasi, resosialisasi, dan perlindungan baik terhadap narapidana serta masyarakat di dalam pelaksanaan sistem pemasyarakatan.

Konsep pemasyarakatan pertama kali digagas oleh menteri kehakiman Sahardjo pada tahun 1962, dimana tugas kepenjaraan bukan hanya melaksanakan hukuman, namun tugas yang jauh lebih berat adalah mengembalikan orang-orang yang dijatuhi pidana kedalam masyarakat. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1995, Narapidana adalah terpidana yang menjalani pidana hilangnya kemerdekaan di lembaga pemasyarakatan (lapas), yaitu seseorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum. Berbagai masalah yang muncul terus berlangsung tanpa ditemukan solusi yang tepat meski pada saat bersamaan selalu

mendapatkan kritikan dari berbagai elemen masyarakat. Pelarian tahanan dan narapidana merupakan permasalahan dalam proses pemasyarakatan. Peristiwa pelarian terjadi berbagai alasan, seperti yang terungkap dalam beberapa pemberitaan media, yakni pelarian dilakukan narapidana dengan memanfaatkan Kondisi kekosongan petugas pada menara pos penjagaan (warga binaan kabur akibat petugas lepas minim).

Pelarian narapidana lainnya juga terjadi pada narapidana yang sedang menjalani proses asimilasi. Proses pelarian diri merupakan suatu alternatif tindakan yang dilakukan oleh para narapidana untuk menghindari kewajiban menjalani masa pidana penjara. Kasus pelarian narapidana dari lembaga pemasyarakatan yang terjadi di Indonesia menggunakan banyak modus, mulai dari perusakan sarana dan prasarana lembaga pemasyarakatan hingga pemanfaatan kesempatan ketika petugas lengah melakukan pengawasan.

Dari sejumlah kasus pelarian yang ada memberikan gambaran bahwa orang yang sudah berada di dalam lembaga pemasyarakatan atau dalam pengawasan. Melihat dari penjabaran yang berada diatas tersebut. Para petugas harus melakukan pembinaan secara extra maksimal kembali yang ada terutama para Polsuspas (POLISI KHUSUS PEMASYARKATAN) yang bertugas didalam LAPAS tersebut. Dimana para Polsuspas tersebut bertugas melakukan pembinaan langsung dan mengawasi setiap harinya para narapidana yang berada di dalam Lapas. Belum lagi mereka yang

bertindak langsung ketika para narapidana dalam masa tahananya melakukan pelanggaran atau tidak sesuai dengan program yang sedang di terapkan untuk para tersangka tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti mencoba menyusun penelitian dengan judul: "peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lapas klas IIA Cipinang – Jakarta "

B. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian permasalahan yang dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: "bagaimana peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta "?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan dalam hal sebagai berikut:

A. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai peran kinerja Polsuspas dalam pengawasan

narapidana di lapas klas IIA Cipinang – Jakarta yang dapat digunakan untuk mahasiswa yang menggeluti studi keilmuan bidang administrasi publik.

B. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dan manfaat bagi peran kinerja Polsuspas dalam pengawasan lembaga pemasyarakatan dan dapat memberi stimulan bagi penelitian sejenis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Guna memberikan perbandingan terhadap penelitian ini, beberapa penelitian yang terlebih dahulu secara tidak langsung dapat dijadikan referensi dalam memberikan penulis informasi tambahan guna menyelesaikan Penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut adalah:

1. Peran Lembaga Pemasyarakatan Dalam Rehabilitasi Terhadap Narapidana Narkotika (Studi Di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas Iia Jakarta) Anasarach Dea Delinda Tahun 2017 Melalui Penelitian Kualitatif. Diketahui dari penelitian tersebut adalah Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan mengatur bahwa Lembaga Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut Lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan.

Lapas sebagai instansi terakhir dalam sistem peradilan pidana yang tugasnya sebagai lembaga pembina, posisinya sangat strategis dalam merealisasikan dan rehabilitasi pelaku tindak pidana sampai pada pencegahan kejahatan. Adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana peranan Lapas dalam rehabilitasi terhadap narapidana narkotika dan apa faktor-faktor penghambat Lapas dalam merehabilitasi narapidana narkotika.

Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris, yaitu pendekatan yang di dasarkan pada peraturan perundang-undangan, teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan penulisan penelitian berupa asas-asas, nilai-nilai, serta dilakukan dengan mengadakan penelitian lapangan, yaitu dengan fakta-fakta yang ada dalam praktek dan mengenai pelaksanaannya berupa persepsi cara kerja dan lain-lain.

Berdasarkan sumbernya, data terdiri dari data lapangan dan data kepustakaan. Jenis data meliputi data primer dan data sekunder. Dari hasil penelitian diketahui bahwa peran Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Jakarta dalam rehabilitasi terhadap narapidana adalah memberikan program terapi dan pelatihan, secara institusional lembaga pemsarakatan sebagai wadah dalam melaksanakan pembinaan narapidana, melakukan bimbingan sosial, melakukan pemeliharaan keamanan dan melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga, menggerakkan perubahan perilaku para narapidana dan bekerjasama dengan keluarga narapidana itu sendiri dan instansi pemerintah.

Akan tetapi peran Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Jakarata tersebut belum tergarap secara total, karena adanya beberapa faktor penghambat, yaitu: faktor undang-undang, faktor penegak hukum, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.

Saran bagi Lapas Narkotika Klas IIA Jakarta agar lebih meningkatkan kuantitas jumlah petugas lembaga pemasyarakatan agar mampu meningkatkan pelayanan terhadap warga binaan pemasyarakatan dalam hal rehabilitasi sosial maupun rehabilitasi medis, lebih meningkatkan Kualitas petugas lembaga pemasyarakatan melalui peningkatan pendidikan dan latihan atau melalui *work shop* agar mampu meningkatkan pelayanan rehabilitasi yang berhasil dalam memberikan kepentingan terbaik bagi narapidana, dan mengarahkan mindset para Narapidana agar menganggap rehabilitasi adalah suatu kebutuhan bukan lagi paksaan.

2. Judul Peranan Lembaga Pemasyarakatan Dalam Pembinaan Narapidana Penyalahgunaan Narkotika (Studi Dilembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen) Oleh Ricki Aditya Putra Pada Tahun 2013. Dari hasil penelitian menjabarkan bahwa Tujuan penelitian ini adalah : 1) Mengetahui peranan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen dalam pembinaan narapidana penyalahgunaan narkotika. 2) Mengetahui hambatan-hambatan yang dialami oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen dalam pembinaan narapidana penyalahgunaan narkotika. 3) Mengetahui solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dialami oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen dalam pembinaan narapidana penyalahgunaan narkotika Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis, spesifikasi yang digunakan

dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen. Jenis data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara. Data sekunder berupa studi kepustakaan dan Undang-Undang yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peranan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen dalam pembinaan narapidana penyalahgunaan narkotika yaitu dengan memberikan program terapi dan pelatihan yaitu berupa :
 - 1) Program Terapi Untuk Ketergantungan Napza yang terdiri dari a) Tahap Rehabilitasi Medis yaitu berupa Program Rumatan Metadone, Terapi Komplementer. b) Tahap Rehabilitasi Non Medis yang terdiri dari *Therapeutic Community* (TC) dan *Criminon*.
 - 2) Tahapan Rehabilitas *After Care* (Pendidikan) yang meliputi kegiatan Pesantren Terpadu, Kursus Bahasa Inggris dan Komputer, serta Kegiatan Kerja.
- 2) Hambatan hambatan yang dialami oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen dalam pembinaan narapidana penyalahgunaan narkotika yaitu kurangnya kemauan narapidana untuk mengikuti program pembinaan, kurangnya kuantitas dan kualitas petugas lembaga pemasyarakatan, kurang memadai sarana dari prasarana pembinaan, kurangnya kerjasama yang efektif dengan instansi departemen lain bagi penayluran narapidana setelah selesai menjalani masa pidananya serta masih adanya oknum petugas lembaga

pemasyarakatan yang belum menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaimana mestinya. 3) Solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dialami oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sragen dalam pembinaan narapidana penyalahgunaan narkoba yaitu : melakukan kombuniasi timbale balik antara Narapidana, keluarga, masyarakat, petugas Lembaga Pemasyarakatan, meningkatkan sarana dan prasarana, melakukan kerjasama antara pengusaha dengan Lembaga Pemasyarakatan, melakukan hubungan kerja sama dengan instansi-instansi pemerintah maupun lembaga intansi non- pemerintah (LSM), melakukan pembenahan dan pengawasan birokrasi yang lebih baik lagi didalam pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai fungsi Lembaga Pemasyarakatan, agar terciptanya fungsi Lembaga Pemasyarakatan yang sesungguhnya yang sesuai dengan Undang-undang Pemasyarakatan.

B. Kajian Teoritis

1. Pengertian Administrasi

Menurut Liang Gie dalam Ali Mufiz (2004:1.4) menyebutkan bahwa Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia.

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Sugio Mpa. Dalam bukunya: "Falsafat Administrasi (2000: 2674) " Administrasi adalah satu keseluruhan proses penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang didasarkan pada Rasio-rasio tertentu, oleh 2 orang atau lebih dalam Rangka pencapaian satu tujuan yang telah ditentukan.

Miftah Thoha (2003) Administrasi Negara adalah bagian dari keseluruhan lembaga – lembaga dan badan badan dalam pemerintahan negara sebagai bagian dari pemerintah eksekutif baik di pusat maupun di daerah yang yang tugas kegiatannya terutama melaksanakan kebijaksanaan pemerintah (public policy) untuk kepentingan masyarakat.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan proses sebuah kegiatan yang dilakukan 2 orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan dengan memiliki nilai efektifitas, efisien dan rasionalitas sebagai tolak ukurnya.

2. Pengertian Manajemen

Menurut S.P Hasibuan (2000:95) , dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan" adalah manajemen sumber daya manusia adalah seni dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:14), dalam bukunya "Manajemen Personalia" adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya Engkoswara (2010:85) menjelaskan bahwa manajemen mengandung pengertian:

- Sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya merupakan cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi, manajemen sebagai suatu ilmu menekankan kepada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan/keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual,
- Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen
- Manajemen sebagai seni tercermin dalam perbedaan gaya (style) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Maka dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan orang-orang melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang tersedia.

3. Pengertian Peranan

Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal ini berarti ia menjalankan suatu peranan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan dan saling bertentangan satu sama lain. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya.

Hal tersebut sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat kepadanya. Peranan lebih banyak menekankan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses (Soerjono Soekanto, 2002: 268-269). Menurut Soerjono Soekanto (2002:41), unsur-unsur peranan atau role adalah:

- 1) Aspek dinamis dari kedudukan
- 2) Perangkat hak-hak dan kewajiban
- 3) Perilaku sosial dari pemegang kedudukan
- 4) Bagian dari aktivitas yang dimainkan seseorang.

Hubungan-hubungan sosial yang ada dalam masyarakat, merupakan hubungan antara peranan-peranan individu di masyarakat. Sementara peranan itu sendiri diatur oleh norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Jadi seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan. Peranan mencakup tiga hal, yaitu :

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang
2. Membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat (Soerjono Soekanto, 2002:246).

Pembahasan perihal aneka macam peranan yang melekat pada individu-individu dalam masyarakat penting bagi hal-hal yaitu :

1. Bahwa peranan-peranan tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya
2. Peranan tersebut seyogyanya dilekatkan pada individu-individu yang oleh masyarakat dianggap mampu Melaksanakan. Mereka harus lebih dahulu terlatih dan mempunyai hasrat untuk melaksanakannya
3. Dalam masyarakat kadang kala di jumpai individu-individu yang tak mampu melaksanakan peranannya sebagaimana diharapkan oleh masyarakat, karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan arti kepentingan-kepentingan pribadi yang terlalu banyak

4. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan memberikan peluang-peluang yang seimbang, bahkan seringkali terlihat betapa masyarakat membatasi peluang-peluang tersebut. (Soerjono Soekanto, 2002: 247).

Menurut Komaruddin (1994:768), yang dimaksud peranan yaitu:

1. Bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan seseorang dalam manajemen
2. Pola penilaian yang diharapkan dapat menyertai suatu status
3. Bagian atau fungsi seseorang dalam kelompok pranata
4. Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya

Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat. Peran di sini adalah sesuatu yang memainkan role, tugas dan kewajiban. Peran merupakan sesuatu yang diharapkan lingkungan untuk dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang karena kedudukannya akan dapat memberi pengaruh pada lingkungan tersebut. Permasalahan yang dihadapi di sini adalah tentang permasalahan.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja dalam

suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing stakeholders, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum.

Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga diperoleh suatu konsensus atas apa yang diharapkan oleh stakeholder atas organisasi tersebut. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas. (Rivai, 2004:309)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai, 2004:309)

Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (corporate performance) juga baik. Kinerja seorang

karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian kinerja (performance appraisal, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002).

Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

- A. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.

B. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Dari uraian di atas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Maka demikian peneliti menyimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang/individu atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan secara bertanggung jawab atau sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan definisi diatas, peneliti dapat simpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- A. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri sendiri atau kelompok.
- B. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga
- C. diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- D. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Kinerja yang dimaksud Peneliti dalam penelitian ini adalah ukuran Dinas Perhubungan Kota Jakarta selatan dalam mengatasi kemacetan di wilayah ciledug Jakarta selatan.

5. Manajemen Kinerja

Terdapat banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian di bidangnya. Adapun pengertian dari manajemen kinerja, adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan

aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:69) manajemen kinerja instansi pemerintah adalah Sebagai suatu sistem, membutuhkan suatu proses yang sistematis sehingga perlu dibuat desain sistem manajemen kinerja yang tepat untuk mencapai kinerja optimal. Sistem merupakan serangkaian prosedur, langkah atau tahap yang tertata dengan baik. Dengan demikian juga sistem manajemen kinerja organisasi publik/instansi pemerintah mengandung prosedur, langkah dan tahapan yang membentuk suatu siklus kerja.

Secara garis besar, sebagai bagian dari sistem akuntabilitas kinerja, siklus manajemen kinerja dibagi dalam lima fase/tahap, yaitu :

- A) perencanaan kinerja,
- B) implementasi,
- C) pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja,
- D) pelaporan kinerja,
- E) audit kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, menurut Amstrong (Fahmi, 2011:4) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah :

- a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi;

- b) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan;
- d) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun;
- f) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat;
- g) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut;
- h) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan;

- i) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi;
- j) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka;
- k) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu;
- l) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu;
- m) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi;
- n) Mendukung misi manajemen kualitas total.
- o) Konsep manajemen kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimana Dinas Perhubungan memiliki keahlian dan suatu proses yang sistematis dalam hal perencanaan dan penerapan sistem transportasi kota untuk mengatasi kemacetan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. (Fahmi, 2011:24)

b) Otoritas (Wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2006:16), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a) Kemampuan mereka
 - b) Motivasi
 - c) Dukungan yang diterima
 - d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
 - f) Hubungan mereka dengan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Tinjauan Tentang Penilaian Kinerja

Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Pengukuran kinerja merupakan aktivitas menilai kinerja yang dicapai oleh organisasi, dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dengan pengukuran kinerja maka dapat dilihat tingkat kegagalan dan keberhasilan dari suatu organisasi dalam melaksanakan kebijakan, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana strategis.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011:65), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. *Performance measurement* (pengukuran kinerja) adalah kuantifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi. (Fahmi, 2011:71)

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku

yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja organisasi publik menurut Moeheriono (2012:162) yaitu Organisasi adalah jaringan tata kerja sama dari sekelompok orang secara teratur untuk mencapai tujuan bersama, antara atasan dan bawahan.

Sedangkan kinerja atau disebut *performance* dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*, atau prestasi kerja atau kinerja. Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Dalam pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan dan memotivasi birokrat pelaksana untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Adapun tahap penilaian menurut peneliti terdiri dari tiga tahap rinci yaitu :

- a) Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya
- b) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar
- c) Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Ukuran dalam penelitian kinerja yang peneliti maksud adalah proses sejauh mana evaluasi kebijakan tentang perencanaan dan penerapan sistem transportasi kota dalam mengatasi kemacetan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Nugroho dalam Fahmi (2011:66) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- b. Membantu pengamalan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan Berdasarkan berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut diatas maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan, dan

pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan

Metode Penilaian Kinerja

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin (2005:429), ada 2 kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi yaitu :

- a. Metode objektif menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal
- b. Metode pertimbangan adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking bagus maka

penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

Menurut Moeheriono, (2012:161) Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah yang berdasarkan:

- 1) Indikator kinerja teknis
- 2) Administratif dan procedural sesuai tata kerja
- 3) Prosedur kerja
- 4) Sistem kerja para unit kerja

Tujuan dari SOP itu sendiri menurut Moeheriono (2012:161) adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih (*good governance*). SOP, tidak saja bersifat internal tetapi juga bersifat eksternal, sehingga selain dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik,

Dengan demikian SOP merupakan pedoman atau acuan untuk menilai pelaksanaan kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan procedural sesuai dengan tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut

Moehariono (2012:162) ada tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi

publik, yaitu :

1. Responsivitas (*responsiveness*), yaitu menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Responsibilitas (*responsibility*), yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik yang diharapkan dari masyarakat, bisa berupa penilaian dari wakil rakyat, pejabat dan masyarakat.

3. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan secara sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan secara implisit maupun eksplisit.

6. Pengertian POLSUSPAS (Polisi Khusus Pemasyarakatan)

POLSUSPAS (Polisi Khusus Pemasyarakatan) merupakan Sebuah Korps Polisi Khusus (Special Police) sekaligus PNS (Pegawai Negeri Sipil) Pusat dibawah Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas dengan tanggung jawab pengawasan, pembinaan, keamanan, dan keselamatan narapidana dan tahanan. Anggota POLSUSPAS tersebar di berbagai Instansi Pemerintah seperti RUTAN (Rumah Tahanan Negara), LAPAS (Lembaga Pemasyarakatan), BAPAS (Balai Pemasyarakatan) dan RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara).

Sebelum menjadi Anggota Polsuspas, seseorang harus melalui seleksi yang ketat mulai dari tes CAT (Computer Assist Tes), Tes Kemampuan Jasmani dan sebagainya. Kemudian setelah dinyatakan lulus seleksi, Anggota Polsuspas dididik dengan kemampuan semimiliter seperti kemampuan fisik, kemampuan menembak/menggunakan senjata api, bela diri dan lain-lain.

Dalam melaksanakan tugasnya Anggota POLSUSPAS dipersenjatai dengan pentungan, stun gun, dan juga senjata api,. Anggota Polsuspas juga memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) Kepolisian Khusus dan lisensi kemampuan menggunakan senjata api dari Mabes Polri.

Dahulu Polsuspas dikenal dengan nama Sipir (Polisi Penjara) karena masih menggunakan sistem Penjara dalam memberikan hukuman bagi orang yang dinyatakan bersalah oleh pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Kemudian semenjak tahun 1956 sistem Penjara di Indonesia diubah oleh pemerintah menjadi sistem Lapas (Lembaga Pemasyarakatan) yang mengedepankan HAM (Hak Asasi Manusia) dalam melakukan pembinaan pada narapidana maupun tahanan.

Penjelasan tentang dasar hukum Kepolisian Khusus yaitu salah satunya PP NOMOR 43 TAHUN 2012 tentang tata cara pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, dan Pembinaan Teknis terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa serta penjelasan tentang Polsus dan Tupoksi dari Kepolisian

Khusus , dimana Polsus adalah instansi dan/atau Badan Pemerintah yang oleh atau atas kuasa undang-undang diberi wewenang untuk melaksanakan fungsi kepolisian di bidang teknisnya masing-masing , memiliki fungsi melaksanakan fungsi kepolisian khusus dan terbatas dalam rangka penegakan peraturan perundang-undangan di bidang masing-masing dan tugas melaksanakan pengamanan, pencegahan, penangkalan, & penindakan nonyustisiil sesuai dgn bidang teknisnya masing-masing yg diatur dlm perundang-undangan yg menjadi dasar hukumnya.

7. Pengertian Lembaga Pemasyarakatan

Lembaga Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut LAPAS adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan (Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995). Sistem pembinaan pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan dilaksanakan berdasarkan atas asas pengayoman, persamaan perlakuan dan pelayanan, pendidikan, pembimbingan, penghormatan harkat dan martabat manusia, kehilangan kemerdekaan merupakan satu-satunya penderitaan dan terjaminnya hak untuk tetap berhubungan dengan keluarga dan orang-orang tertentu.

Lembaga Pemasyarakatan sebagai wadah pembinaan narapidana yang berdasarkan sistem pemasyaraktan berupaya untuk mewujudkan pemidanaan yang integratif yaitu membina dan mengembalikan kesatuan hidup masyarakat yang baik dan berguna. Lembaga Pemasyarakatan

melaksanakan rehabilitasi, reduksi, resosialisasi, dan perlindungan baik terhadap narapidana serta masyarakat di dalam pelaksanaan system pemasyarakatan.

Tugas, Fungsi, dan Sasaran Lembaga Pemasyarakatan

a. Tugas Pokok

Tugas pokok Lembaga Pemasyarakatan Narkotika adalah melaksanakan pemasyarakatan terhadap narapidana atau anak didik pengguna narkotika dan obat terlarang lainnya

b. Fungsi

Fungsi Lembaga Pemasyarakatan Narkotika yaitu :

1. Melaksanakan pembinaan narapidana atau anak didik khusus narkotika
2. Memberikan bimbingan terapi dan rehabilitasi
3. Melakukan bimbingan sosial atau kerokhanian
4. Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib LAPAS
5. Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga

c. Sasaran pembinaan dan Pembimbingan agar Warga Binaan

Pemasyarakatan adalah meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan yang pada awalnya sebagian atau seluruhnya dalam kondisi kurang, yaitu ;

- 1) Kualitas ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Kualitas intelektual

- 3) Kualitas sikap dan perilaku
- 4) Kualitas profesionalisme atau keterampilan
- 5) Kualitas kesehatan jasmani dan rohani

Dasar Hukum Lembaga Pemasyarakatan

Lembaga Pemasyarakatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar hukum pelaksanaan tugas berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan dan Keputusan Menteri, serta dapat pula berupa Surat Edaran Direktur Jendral Pemasyarakatan maupun kebijakan lainnya. Berikut dasar hukum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Lembaga Pemasyarakatan antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)
3. Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP)
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
7. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2012 tentang Syarat dan Tata Cara Pelaksanaan Hak Warga Binaan Pemasyarakatan

8. Keputusan Menteri Kehakiman Nomor: M-01-PR.07.03 Tahun 1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan
9. Keputusan Menteri Kehakiman Nomor: M. 02-Pk.04.10 Tahun 1990 tentang Pola Pembinaan Narapidana
10. Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor: M.HH-01.PK.07.02 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyelenggaraan Makanan Bagi Warga Binaan Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara.

Dilihat dari dasar hukum yang mengatur pelaksanaan tugas dan bekerjanya Lembaga Pemasyarakatan seperti yang disebutkan diatas, maka sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan bahwa Sistem Pemasyarakatan sebagai Warga Binaan Pemasyarakatan sebagai warga yang baik dan untuk melindungi masyarakat terhadap kemungkinan diulangnya tindak pidana oleh warga binaan serta merupakan penerapan dan bagian yang tidak terpisahkan dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Sistem Pemasyarakatan menitikberatkan pada usaha perawatan, pembinaan, pendidikan, dan bimbingan bagi warga binaan yang bertujuan untuk memulihkan kesatuan hubungan yang alami antara individu warga binaan dan masyarakat. Pelaksanaan pembinaan pemasyarakatan didasarkan atas prinsip-prinsip system pemasyarakatan untuk merawat,

membina, mendidik, dan membimbing warga binaan dengan tujuan agar menjadi warga yang baik dan berguna.

8. Pengertian Pengawasan

Dalam suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam suatu perusahaan, pastilah memerlukan komponen-komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain. Antara lain manusia, bahan material/fisik, modal dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. M. Manullang (2005 : 173) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut, "Pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula".

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003 : 359) mengemukakan pengawasan adalah "Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai".

Selanjutnya Robert J. Mokler yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2003 : 360) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut : "Pengawasan manajemen adalah usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan".

Sedangkan Heidjarachman Ranupandojo mendefinisikan pengawasan adalah "mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat".

Mc. Farland dalam Maringan M. Simbolon (2004 : 61) mendefinisikan pengawasan (control) sebagai berikut :

"Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objective, or policies". (Pengawasan ialah suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pendapat di atas mengenai pengawasan dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggungjawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana ataukah tidak.

Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk menanganinya. Bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan bukan mencari siapa yang salah namun apa yang salah dan bagaimana membetulkannya.

Jenis Pengawasan

Pengawasan dapat dibedakan menjadi beberapa macam tergantung dari mana pengawasan tersebut ditinjau. Menurut Djati Julitiarsa (1998 : 106) pengawasan dapat dibedakan menjadi beberapa macam, tergantung dari sudut pandang mana pengawasan itu ditinjau.

1. Dari sudut subyek yang mengawasi
 - a. Pengawasan internal dan pengawasan eksternal
 - b. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung
 - c. Pengawasan formal dan pengawasan informal
 - d. Pengawasan manajerial dan pengawasan staf
2. Dari sudut obyek yang diawasi
 - a. Material dan produk jadi/setengah jadi, yang sasarannya meliputi

- 1) Kualitas dari material, produk jadi/setengah jadi, dengan menggunakan suatu standar kualitas
- 2) Kuantitas dari material, produk jadi/setengah jadi, dengan menggunakan suatu standar kuantitas
- 3) Penyimpangan barang di gudang, misal dengan adanya persediaan besi di gudang

b. Keuangan dan biaya, yang sasarannya meliputi :

1. Anggaran dan pelaksanaannya
2. Biaya-biaya yang dikeluarkan
3. Pendapatan atau penerimaan dalam bentuk uang (tunai/piutang atau kredit)

c. Waktu (time), yang sasarannya meliputi :

1. Penggunaan waktu atau time use
2. Pemberian waktu atau timing
3. Kecepatan atau speed

d. Personalia, yang sasarannya meliputi :

1. Kejujuran
2. Kesetiaan
3. Kerajinan
4. Tingkah laku
5. Kesetiakawanan

3. Waktu pengawasan

- a. Pengawasan preventif, dilakukan pada waktu sebelum terjadinya penyimpangan atau kesalahan.
- b. Pengawasan represif, dilakukan pada waktu sudah terjadi penyimpangan atau kesalahan.

4. Sistem pengawasan

- a. Inspektif Yaitu melaksanakan pemeriksaan setempat (on the spot), guna mengetahui sendiri keadaan yang sebenarnya.
- b. Komparatif yaitu membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan rencana yang ada.
- c. Verifikatif Yaitu pemeriksaan yang dilakukan staf terutama dalam bidang keuangan dan atau material.
- d. Investigatif Yaitu melakukan penyelidikan untuk mengetahui atau membongkar terjadinya penyelewengan-penyelewengan yang tersembunyi.

T. Hani Handoko juga membagi tiga jenis pengawasan (2003 : 361) menyatakan bahwa, "ada tiga tipe dasar pengawasan", yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan
2. Pengawasan concurrent
3. Pengawasan umpan balik

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengawasan pendahuluan

Atau sering disebut *steering controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari suatu standar atau tujuan serta memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pengawasan ini lebih aktif dan agresif dengan mendeteksi masalah dan mengambil suatu tindakan yang diperlukan sebelum masalah muncul atau terjadi. Pengawasan ini bersifat preventif artinya tindakan pencegahan sebelum munculnya suatu permasalahan atau penyimpangan.

2. Pengawasan concurrent

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut dengan pengawasan "Ya, Tidak". *Screening Control* atau "berhenti, terus", dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Sehingga memerlukan suatu prosedur yang harus dipenuhi sebelum kegiatan dilanjutkan.

3. Pengawasan umpan balik

Pengawasan ini dikenal sebagai *past – action controls*, yang bertujuan untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab sebab dari penyimpangan atau kesalahan dicari tahu kemudian penemuan-penemuan tersebut dapat diterapkan pada kegiatan-kegiatan yang serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Maringan M. Simbolon (2004 : 62) membagi pengawasan dalam empat macam, yaitu :

1. Pengawasan dari dalam organisasi (internal control)
2. Pengawasan dari luar organisasi (external control)
3. Pengawasan Preventif
4. Pengawasan Represif

Adapun mengenai keempat macam pengawasan di atas akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengawasan dari dalam organisasi (internal control)

Pengawasan dari dalam berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit ini bertindak atas nama pimpinan organisasi.

2. Pengawasan dari luar organisasi (external control)

Pengawasan eksternal berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi. Aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah pengawasan yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi itu atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya, misalnya pengawasan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara.

3. Pengawasan Preventif

Pengawasan ini adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana dilaksanakan. Maksudnya adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan.

4. Pengawasan Represif

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksudnya adalah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Upaya Meningkatkan Pengawasan

untuk meningkatkan efektivitas pengawasan melekat maka harus meningkatkan efektivitas Pengawasan Atasan Langsung (PAL) dan Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen (SPM). Ada dua cara yang perlu dilakukan yaitu :

1. Faktor intern yaitu kualitas pimpinan atau manajer

Upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan mutu pimpinan secara menyeluruh. Ini berarti pembinaan pegawai betul-betul dibenahi, antara lain dengan mewujudkan secara nyata yang dinamakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

2. Faktor ekstern

Upaya yang dapat dilakukan adalah membudayakan pengawasan dalam sistem administrasi dan manajemen dalam segala bidang

Proses Pengawasan

Dalam melaksanakan suatu tugas tertentu selalu terdapat urutan atau tahapan pelaksanaan tugas. Demikian pula dengan pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam mencapai tujuan. Tahap-tahap tersebut seperti diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2003 : 363) yaitu :

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, dan
5. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

Tahap-tahap ini akan diperinci sebagai berikut :

Tahap 1 : Penetapan standar

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota, dan target digunakan sebagai standar. Bentuk standar yang lebih khusus antara lain target penyelesaian pekerjaan, anggaran, keselamatan kerja dan sebagainya

Tiga bentuk standar yang umum yang diungkapkan T. Hani Handoko (2003 : 363) adalah :

2. *Standar-standar fisik*, meliputi kuantitas barang atau jasa, jumlah pekerjaan atau kualitas pekerjaan.
3. *Standar-standar moneter*, yang ditunjukkan dalam rupiah dan mencakup biaya, biaya pekerjaan dan sejenisnya.
4. *Standar-standar waktu*, meliputi produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.

Sedangkan tipe standar menurut Maringan M. Simbolon (2004: 73), antara lain :

1. Standar fisik, misal hasil jam kerja setiap unit, hasil muatan tiap km, hasil produksi tiap mesin.
2. Standar biaya, misal biaya tenaga kerja tiap unit/tiap jam, biaya material tiap unit.
3. Standar modal, misal penerapan ukuran uang terhadap kendaraan fisik.
4. Standar pendapatan, misal tarif tiap penumpang bis tiap km.
5. Standar program, misal suatu program tertentu untuk perbaikan mutu barang.
6. Standar yang tak dapat diraba, misal apakah standar yang digunakan untuk menentukan seseorang menduduki jabatan yang tepat ?
7. Standar sasaran yaitu sasaran apakah yang ingin dicapai baik kuantitatif maupun kualitatif.

Setiap tipe standar dapat dinyatakan dalam bentuk hasil yang dapat dihitung. Ini memungkinkan pimpinan untuk dapat lebih mudah mengkomunikasikan dengan bawahan secara lebih jelas. Namun standar yang tidak dapat dihitung atau bersifat kualitatif juga memiliki peran penting. Pengawasan kualitatif akan lebih sulit dicapai. Contohnya standar kesehatan, kerja sama, berpakaian yang pantas dalam bekerja dan lain-lain.

Tahap 2 : Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Beberapa pertanyaan yang penting berikut ini dapat digunakan : berapa kali (*how often*) pelaksanaan seharusnya diukur setiap jam, harian, mingguan, atau bulanan ? dalam bentuk apa (*what form*) pengukuran akan dilakukan, laporan tertulis, telepon. Siapa (*who*) yang akan terlibat, manager, staf. Pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.

Tahap 3 : Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu, pengamatan, laporan-laporan baik lisan dan tertulis,

metoda-metoda otomatis, inspeksi, pengujian (tes), dan atau dengan pengambilan sampel. Banyak perusahaan menggunakan pemeriksaan intern (*internal auditor*) sebagai pelaksana pengukuran.

Tahap 4 : Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar.

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (*deviasi*). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai. Bagaimana pentingnya hal ini bagi pembuat keputusan untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan.

Tahap 5 : Pengambilan tindakan koreksi bila perlu

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

9. Pengertian Narkotika

Narkotika secara etimologis berasal dari bahasa Inggris *narcose* atau *narcois* yang berarti menidurkan dan pembiusan. Kata narkotika berasal dari bahasa Yunani yaitu *narke* yang berarti terbius sehingga tidak merasakan apa-apa. Pengertian Narkotika dalam Pasal 1 angka 1 Undang-

Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika adalah : " Zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintesis maupun semi sintesis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi samapi menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan, yang dibedakan ke dalam golongan-golongan sebagaimana terlampir dalam undang-undang ini."

Penggolongan narkotika sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Narkotika adalah sebagai berikut :

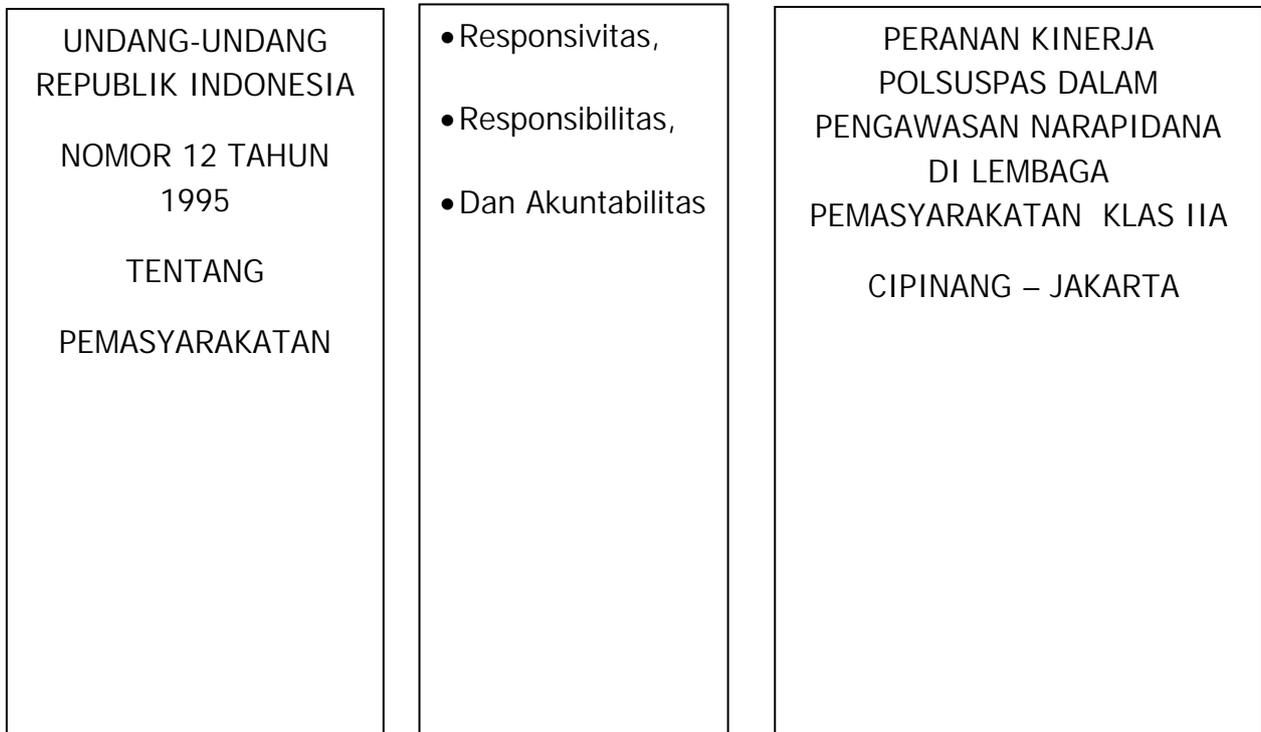
- a. Narkotika Golongan I adalah narkotika yang hanya dapat digunakan untuk tujuan pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak digunakan dalam terapi, serta mempunyai potensi sangat tinggi mengakibatkan ketergantungan.
- b. Narkotika Golongan II adalah narkotika berkhasiat pengobatan digunakan sebagai pilihan terakhir dan dapat digunakan dalam terapi dan/atau untuk tujuan pengembangan ilmu pengetahuan serta mempunyai potensi tinggi mengakibatkan ketergantungan.
- c. Narkotika golongan III adalah narkotika berkhasiat pengobatan dan banyak digunakan dalam terapi dan/untuk tujuan pengembangan ilmu pengetahuan serta mempunyai potensi ringan mengakibatkan ketergantungan.

10. Pengertian Narapidana

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) tercantum pada Pasal 1 angka 32, terpidana adalah seseorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. menurut Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan, terpidana adalah seseorang yang di pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa narapidana adalah seseorang atau terpidana yang sebagian kemerdekaannya hilang sementara dan sedang menjalani suatu hukuman di Lembaga Pemasyarakatan. Sebelum istilah narapidana digunakan, yang lazim dipakai adalah orang penjara atau orang hukuman. Dalam Pasal 4 ayat (1) Gestichtenreglement (Reglemen Penjara) Stbl. 1917 No. 708 disebutkan bahwa orang terpenjara adalah: a. Orang hukuman yang menjalani hukuman penjara (Gevengenis Straff) atau suatu status/keadaan dimana orang yang bersangkutan berada dalam keadaan Gevangen atau tertangkap; b. Orang yang ditahan buat sementara; c. Orang di sel; d. Sekalian orang-orang yang tidak menjalani hukuman orang-orang hilang kemerdekaan (Vrijheidsstraf) akan tetapi dimasukkan ke penjara dengan sah.

C. Rerangka pemikiran



Sumber : Moeheroni, 2012, Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik, Rajawali Pers: Jakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Di dalam penelitian mengenai bagaimana peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Jatinegara – Jakarta penelitian yang menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif kualitatif untuk mengukur pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Jatinegara – Jakarta kemudian agar penelitian ini mendekati kondisi yang sebenarnya, maka hasil pengukuran yang telah dilaksanakan akan dilengkapi dengan pendapat-pendapat yang lebih komprehensif melalui *indepth interview* dari para responden.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya di lembaga pemasyarakatan kelas II A cipinang - jakarta. Penulis melakukan penelitian kepada instansi yang terkait dalam pembinaan dan pengawasan narapidana yang terjerat kasus narkoba di dalamnya. Pelayanan publik yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah narapidana yang terjerat dalam kasus narkoba di lembaga pemasyarakatan . Adapun lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Lembaga pemasyarakatan kelas II A cipinang – Jakarta Timur

C. Fokus Penelitian

Seperti yang diuraikan sebelumnya penelitian ini difokuskan pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Jatinegara – Jakarta.

Sebagai salah satu tugas pokok dalam pengawasan kepada narapidana yang telah di jatuhi hukuman oleh pengadilan Negara serta berkas dari pengadilan tersebut sudah diterima sesuai dengan hukuman yang telah di tetapkan

D. Pemilihan Informan

Adapun informan yang akan diwawancarai dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.1

Daftar Informan Penelitian

*Peranan Kinerja POLSUSPAS Dalam Pengawasan Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA
Cipinang – Jakarta*

NO	INFORMAN	JUMLAH
1	Kepala Lapas kelas II A	1
2	Anggota POLSUSPAS kelas II A	2
3	Keluarga dari Narapidana	2
4	Narapidana Kelas II A	2

Pemilihan ketujuh informan itu berdasarkan pertimbangan bahwa orang-orang tersebut menurut penulis mewakili petugas yang terkait dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Jatinegara – Jakarta yang di lakukan oleh POLSUSPAS

Sehingga dapat menyampaikan hal yang nyata peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta

E. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Untuk mengumpulkan data yang baik, akurat, tepat dan relevan serta sesuai dengan kebutuhan penelitian, maka penulis menggunakan metode wawancara kepada informant yang telah penulis tetapkan dengan panduan wawancara yang sesuai dengan aspek yang diteliti dan studi dokumentasi.

1) Teknik Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode penelitian yang menggunakan panduan wawancara dengan melakukan tanggung jawab secara langsung dengan responden atau informant yang telah penulis tetapkan.

Untuk menentukan informant yang baik penulis harus mengenal tempat serta tugas-tugas yang ada ditempat penelitian. informant yang baik dan berkualitas adalah orang-orang yang merasakan secara langsung jasa yang diberikan oleh tempat penelitian.

2) Teknik Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah mencari data dengan mempelajari dokumen yang relevan. Melalui penelitian ini, penulis membaca dan menulis sesuai dengan kebutuhan penelitian.

F. Analisis data

Sebagaimana dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara keseluruhan dan sistematis bersamaan dengan pengumpulan data berdasarkan satuan-satuan gejala yang diteliti.

Menurut Soetrisno dan Hanafie (2007:166) mengemukakan bahwa tahap analisis data adalah bagaimana agar segala kegiatan yang dilakukan itu valid dan reliable, sehingga ilmu sebagai hasil penelitian itu mencapai tingkat kebenaran yang tinggi atau sebagai ilmu yang terandalkan.

Dari uraian diatas dalam pelaksanaan penelitian ini analisis data dilakukan setelah data terkumpul dari hasil wawancara secara langsung kepada informant. Untuk menjawab pernyataan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian yang telah dilakukan proses analisis di sajikan dalam bentuk narasi dan kutipan-kutipan langsung dengan berdasarkan hasil wawancara kepada informan.

BAB IV PEMBAHASAN

Di dalam bab ini dipaparkan data dan analisis pembahasan penelitian berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan diharapkan dapat mempermudah penelitian ini. Pembahasan dalam bab ini akan dibagi menjadi ke dalam beberapa sub bahasan yaitu gambaran umum objek penelitian dan pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No: M.04.PR.07.03 tahun 2003 tentang pembentukan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Jakarta, Lubuk Linggau, Bandar Lampung, Pematang Siantar, Bandung, Nusakambangan, Madiun, Pamekasan, Martapura, Bangli, Maros, dan Jayapura. Lapas Klas IIA Narkotika diresmikan pada tanggal 30 Oktober 2003 oleh Presiden Republik Indonesia Ibu Megawati Soekarnoputri, mulai dioperasikan pada tanggal 24 Februari 2004, dengan kapasitas 1084 orang penghuni.

Beralamatkan di Jl. Raya Bekasi Timur No. 170A Jakarta Timur, di bangun di atas tanah seluas 27.213,72 meter², adapun batasan-batasan Lapas Klas IIA Narkotika Jakarta adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Jl. Raya Bekasi Timur dan Rel KA
- Sebelah Selatan : Rumah susun pegawai dan penduduk

- Sebelah Barat : Kantor Imigrasi Jakarta Timur
- Sebelah Timur : Gedung Rumah Sakit Pengayoman

NO	Nama bangunan	Luas	Peruntukan
1	Gedung 1	1.067,60 M2	Ruang Kalapas,Aula dan kegiatan administratif fasilitatif
2	Gedung 2	1.751,60 M2	Ruang struktural bidang teknis dan kegiatan rehabilitasi
3	Gedung 3	831.44 M2	Ruang musik dan Seksi Pengamanan
4	PoliKlinik	4.126,59 M2	Rawat inap napi dan kegiatan medis
5	Bangunan hunian type 7 sebanyak 60 kamar yang dapat menampung 420 orang	3.410,03 M2	Blok hunian narapidana.
6	Bangunan hunia type 3 sebanyak 48 kamar yang dapat menampung 144 orang, dan type 5 sebanyak 36 kamar yang dapat menampung 180 orang	4.376,41 M2	Blok hunian narapidana
7	Bangunan type 1 jumlah 324 kamar menampung 324 orang	4.376,41 M2	Blok hunian narapidana
8	Bangunan super maksimum security	618.40 M2	Hunian narapidana yang melakukan pelanggaran.

Adapun susunan dari struktur organisasi dari unit pelaksana teknis dalam hal ini struktur organisasi lembaga pemasyarakatan narkotika klasia jakarta yaitu

- KALAPAS
- KASUBAG TU
 - KAUR KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN
 - KAUR UMUM
- KA KPLP
 - REGU PENGAMANAN
- KASI BINADIK
 - KASUBSI REGISTRASI
 - KASUBSI BIMKEMASWAT
- KASI GIATJA
 - KASUBSI BIMKER DAN PHK
 - KASUBSI SARANA KERJA
- KASI ADM KAMTIB
- KASUBSI PENGAMANAN
 - KASUBSI PORTATIB

TUGAS POKOK

Melaksanakan pemasyarakatan terhadap narapidana / anak didik pengguna narkoba dan obat terlarang lainnya

FUNGSI

- Melaksanakan pembinaan narapidana / anak didik kasus narkoba.
- Memberikan bimbingan, terapi dan rehabilitasi narapidana / anak didik kasus narkoba.
- Melakukan bimbingan sosial/kerohanian.
- Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib Lapas.
- Melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga

VISI

Memberikan Pelayanan Yang Akuntabel dan Transparan Serta Mampu
Mewujudkan Tertib Pemasyarakatan

MISI

- Memberikan kemudahan pelayanan bagi masyarakat secara tepat dan efektif
- Menghilangkan komersialisasi dan diskriminasi dalam pelayanan
- Menyediakan prosedur layanan tentang hak-hak warga binaan pemasyarakatan
- Mengedepankan profesionalisme dan keterbukaan dalam memberikan pelayanan

KESATUAN PENGAMANAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN (KPLP)

Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (KPLP) dibantu oleh 4 (empat) regu pengamann, 1 (satu) regu Pengamanan Pintu Utama (SATGAS P2U) dan staf. Adapun rincian uraian tugas Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan (KPLP) sebagai berikut :

1. Menyusun Rencana Kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat.
 - 1.1. Mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas tahun lalu.
 - 1.2. Menyusun rencana kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat.
 - 1.3. Mengajukan rencana kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Masyarakat kepada atasan.

2. Mengawasi Pelaksanaan Tugas Pengamanan dan Pengawasan Terhadap Narapidana/Anak Didik.
 - 2.1. Memeriksa absensi petugas keamanan dan ketertiban pada setiap pergantian regu jaga.
 - 2.2. Meneliti hasil laporan petugas jaga tentang pelaksanaan tugas pengamanan dan ketertiban Lembaga Masyarakat.
 - 2.3. Menugaskan komandan regu jaga untuk mengatur petugas penjagaan.

3. Mengkoordinasikan Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Lembaga Masyarakat.
 - 3.1. Mengontrol peralatan dan sarana petugas pengamanan serta memonitor keadaan lingkungan Lembaga Masyarakat.
 - 3.2. Mengontrol, mengawasi pelaksanaan tugas pengamanan dan ketertiban Lembaga masyarakat pada setiap saat.
 - 3.3. Memberikan teguran kepada petugas jaga yang tidak disiplin.

4. Mengawasi Penerimaan, Penempatan dan Pengeluaran Narapidana/Anak Didik.
 - 4.1. Mengawasi penerimaan Narapidana baru /anak didik.
 - 4.2. Mengawasi penggeledahan badan dan barang-barang bawaan Narapidana baru /anak didik.
 - 4.3. Mengawasi penempatan Narapidana /anak didik ke dalam blok.
 - 4.4. Mengawasi pengeluaran Narapidana /anak didik dari blok keluar Lembaga.
5. Melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Keamanan dan Ketertiban.
 - 5.1. Melakukan pemeriksaan pelanggaran keamanan dan ketertiban dalam Lembaga Pemasyarakatan serta membuat berita acara pemeriksaan.
 - 5.2. Mengajukan berita acara pemeriksaan kepada Kepala Lembaga pemasyarakatan untuk mendapatkan petunjuk lebih lanjut.
 - 5.3. Melaksanakan tindak lanjut pelanggaran keamanan dan ketertiban Narapidana /anak didik sesuai dengan petunjuk Kepala Lembaga Pemasyarakatan.
6. Menyusun Laporan Harian dan Berita Acara Pelaksanaan Pengamanan.
 - 6.1. Menugaskan kepada bawahan untuk membuat laporan pelaksanaan tugas keamanan dan ketertiban harian.

- 6.2. Mengatur rencana tindak lanjut berdasarkan laporan yang diterima dari bawahan.
 - 6.3. Menyampaikan laporan harian kepada Kepala Lembaga Pemasyarakatan.
7. Memberikan Penilaian Pelaksanan Pekerjaan Bawahan.
- 7.1. Membuat dan memelihara buku catatan penilaian bawahan.
 - 7.2. Mengisi secara teratur buku catatan mengenai tingkah laku, disiplin, prestasi yang menonjol maupun perbuatan tidak disiplin.
 - 7.3. menuangkan penilaian dalam DP3, dan menandatangani.
 - 7.4. Memberikan tanggapan apabila ada keberatan dari pegawai yang dinilai.
 - 7.5. Menyampaikan DP3, kepada atasan untuk mendapatkan pengesahan.
8. Melakukan bimbingan pegawai bawahan.
- 8.1. Memberikan petunjuk dan bimbingan pelaksanaan tugas kepada bawahan.
 - 8.2. Menegakkan kedisiplinan dalam lingkungan Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan.
 - 8.3. Mengusulkan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

- 8.4. Memberikan peringatan, mengusulkan hukuman andisiplin pegawai bawahan yang tidak melaksanakan kewajiban dengan baik atau melanggar disiplin.
 - 8.5. Mengusulkan mutasi dalam rangka pengembangan karier pegawai bawahan.
 - 8.6. Memberikan dorongan kepada pegawai bawahan untuk meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
9. Melakukan Pengawasan Melekat (WASKAT).
- 9.1. Membuat rencana tindak lanjut (RTL)
 - 9.2. Melaksanakan pengawasan melekat (WASKAT).
 - 9.3. Menyampaikan hasil pelaksanaan WASKAT kepada atasan.
10. Menyusun Laporan Kesatuan Pengamanan Lembaga pemasyarakatan.
- 10.1. Menugaskan kepada bawahan untuk menghimpun bahan laporan KPLP.
 - 10.2. Meneliti bahan laporan yang diajukan pegawai bawahan.
 - 10.3. Menyusun laporan Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan.
 - 10.4. Menyampaikan laporan kepada atasan.

TANGGUNG JAWAB :

1. Kebenaran rencana kerja.

2. Kebenaran usul, saran dan pendapat.
3. Pembinaan pegawai.
4. Hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Disiplin, pegawai/petugas jaga.
6. Pemeliharaan peralatan dan sarana kerja.
7. Keamanan dan ketertiban dilingkungan lembaga pemasyarakatan.

WEWENANG :

1. Menetapkan rencana kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan.
2. Mengajukan usul, saran dan pendapat.
3. Menentukan langkah-langkah pembinaan pegawai dilingkungannya.
4. Menilai pelaksanaan pekerjaan bawahan.
5. Menggunakan peralatan kerja.
6. Melaksanakan, memantau pengawasan melekat.
7. Mengatur penempatan petugas jaga.
8. Mengatur penempatan Narapidana /Anak didik.
9. Mengadakan penggeledahan dan control blok Napi.
10. Melakukan pemeriksaan terhadap pelanggar keamanan dan ketertiban terhadap Napi.
11. Membuat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan.

12. Menciptakan keamanan, ketenangan dan ketertiban dilingkungan Lembaga Pemasyarakatan.

BAHAN KERJA :

1. Rencana kerja Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan.
2. Jadwal dan daftar nama petugas jaga.
3. Petunjuk, Pengarahan dari atasan.
4. Data dan informasi Narapidana /Anak didik.
5. Laporan keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasyarakatan.

PERALATAN KERJA :

1. Kep.Menteri Surat edaran Dir.jen, Juklak, Juknis dibidang keamanan dan ketertiban Lembaga Pemasyarakatan, untuk pedoman pelaksanaan tugas.
2. Senjata api, Borgol, alat pementung karet, Baterey senter, kunci, Gembok digunakan untuk pengamanan dan Ketertiban Lembaga Pemasyarakatan.

HASIL KERJA :

1. Suasana aman, tertib dan ketenangan dilingkungan Lembaga Pemasyarakatan.
2. Kerukunan, saling menghormati dan tumbuhnya kerjasama yang baik antara sesama Narapidana /Anak didik.
3. Tumbuhnya rasa hormat Narapidana /Anak didik kepada petugas /orang luar.

KORELASI JABATAN DENGAN :

1. Kepala Lembaga Per masyarakatan dalam hal menerima pengarahan, saran, pendapat, melaksanakan perintah dan mengajukan laporan.
2. Kasi Administrasi keamanan dan tata tertib dalam hal koordinasi pelaksanaan tugas pengamanan dan ketertiban.
3. Kepolisian dalam hal meminta bantuan bila ada pelarian atau huru-hara.

PANGKAT / GOLONGAN

Penata muda (III/a)

PENDIDIKAN

SLTA, D1, D2, D3/AKIP

KURSUS / LATIHAN ;

1. Latihan menembak/Kesamaptaan.
2. Latihan Bela diri.
3. SEPALA.

KEADAAN TEMPAT KERJA

Dalam melaksanakan tugas,

1. Didalam ruangan : 25 %
2. Diluar ruangan : 75 %

Untuk tugas dalam ruangan pada umumnya sebagai berikut :

1. Suhu : sedang
2. Kebisingan : sedikit

3. Penerangan/cahaya : terang

4. Hawa/Udara/Ventilasi : cukup

Seksi ADM Keamanan dan Tata Tertib

Mengkoordinasikan kegiatan administrasi Keamanan dan Tata Tertib, mengatur jadwal tugas, dan penggunaan perlengkapan sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam rangka terciptanya suasana aman dan tertib dilingkungan Lembaga Pemasarakatan. Adapun rincian tugas dari Kepala Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib, sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja Sub Seksi Administrasi Keamanan dan Ketertiban.

1.1. Mengevaluasi hasil pelaksanaan tahun lalu.

1.2. Menyusun rencana kerja Sub Seksi Kamtib.

1.3. Mengajukan rencana kerja Sub Seksi Kamtib kepada atasan.

2. Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai bawahan.

2.1. Membuat dan memelihara buku catatan penilaian bawahan.

2.2. Mengisi secara teratur buku catatan mengenai tingkah laku, disiplin, prestasi yang menonjol maupun perbuatan tercela.

2.3. Menuangkan penilaian dalam DP.3 dan menanda tangannya.

2.4. Memberikan tanggapan apabila keberatan dari pagawai yang dinilai.

2.5. Menyampaikan DP.3 kepada atasan untuk mendapat pengesahan.

3. Melakukan bimbingan pegawai bawahan.

- 3.1. Memberi petunjuk dan bimbingan pelaksanaan tugas kepada bawahan.
 - 3.2. Menegakan disiplin dalam lingkungan Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib.
 - 3.3. Mengusulkan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
 - 3.4. Memberikan peringatan, mengusulkan hukuman disiplin pegawai bawahan yang tidak melaksanakan kewajiban dengan baik atau melanggar disiplin.
 - 3.5. Mengusulkan mutasi dalam rangka pengembangan karier pegawai bawahan.
 - 3.6. Memberikan dorongan kepada pegawai bawahan untuk meningkatkan mutu pengetahuan, keterampilan dalam kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Melaksanakan ketata-usahaan dalam Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib.
 - 4.1. Melaksanakan pencatatan surat masuk dan keluar.
 - 4.2. Melaksanakan penyiapan surat dan dokumen.
 - 4.3. Membuat konsep surat sesuai petunjuk Kasubsi.
5. Melakukan pengawasan melekat (WASKAT).
 - 5.1. Memberikan pengarahan kepada pejabat bawahan tentang pentingnya pelaksanaan Pengawasan Melekat.

- 5.2. Menugaskan kepada Kasubsi Keamanan dan Kasubsi Pelaporan dan Tata Tertib untuk membuat RTL (Rencana Tindak Lanjut) masing-masing.
- 5.3. Memantau pelaksanaan RTL.
6. Mengatur jadwal tugas penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan.
 - 6.1. Memberikan jadwal tugas kepada Regu pengaman dan Tata Tertib secara bergilir/bergantian.
 - 6.2. Memelihara penggunaan perlengkapan/peralatan dan sarana kerja.
 - 6.3. Memberikan petunjuk kepada petugas pengaman tentang cara menggunakan peralatan pengamanan, jam Kontrol secara tepat.
 - 6.4. Mengecek hasil jam control.
7. Menerima laporan harian dan berita acara dari satuan pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala dari bagian keamanan dan menegakan Tata Tertib.
 - 7.1. Memeriksa buku laporan dari KPLP.
 - 7.2. Membuat Berita Acara Pemeriksaan dalam hal petugas pengamanan melanggar disiplin, maupun berita acara pemeriksaan Napi yang melanggar Tata Tertib LP.
 - 7.3. Mengajukan hasil pemeriksaan kepada atasan.
8. Menyusun laporan berkala Subsidi Keamanan dan Tata Tertib.

- 8.1. Menugaskan para Kasubsidi untuk membuat laporan pelaksanaan tugas.
- 8.2. Meneliti, mengesahkan laporan pelaksanaan tugas yang diajukan oleh pejabat bawahan/Kasubsidi.
- 8.3. Menyiapkan bahan Lapbul, Laptrin, Seksi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib.
- 8.4. Menyampaikan laporan tugas kegiatan Subsidi Administrasi dan Kamtib kepada atasan.

TANGGUNG JAWAB.

1. Kebenaran rencana kerja Subsidi Administrasi Kamtib.
2. Kebenaran usul, saran dan pendapat kepada atasan.
3. Pembinaan kepada pegawai/pejabat bawahan.
4. Hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Menegakan disiplin pegawai.
6. Pemeliharaan peralatan dan sarana kerja.
7. Keamanan dan ketertiban dilingkungan Lembaga Pemasarakatan.

WEWENANG.

1. Menetapkan rencana kerja Sub Seksi Administrasi Kamtib.
2. Menentukan usul, saran dan pendapat kepada atasan.
3. Menentukan langkah-langkah pembinaan pegawai dilingkungan Administrasi Keamanan dan Tata tertib.

4. Memberi peringatan, tegoran dan bimbingan kepada pejabat/pegawai bawahan.
5. Menilai pelaksanaan pekerjaan pejabat bawahan.
6. Menggunakan peralatan kerja.
7. Melaksanakan, memantau Pengawasan Melekat.

BAHAN KERJA.

1. Rencana kerja Seksi Administrasi Keamanan dan Tata tertib.
2. Disposisi, petunjuk, pengarahan surat dari kepala tentang Keamanan dan Tata Tertib Lembaga Masyarakat.
3. Jadwal petugas pengamanan.
4. Inventaris, perlengkapan pengamanan.

PERALATAN KERJA.

1. Peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang Masyarakat digunakan untuk, sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Surat Edaran Dirjen Masyarakat, Juklak, Juknis yang berlaku dibidang Masyarakat – digunakan untuk sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
3. Perencanaan program Lembaga Masyarakat – s .d .a.
4. Senjata api, borgol, alat pengamanan lainnya – untuk melaksanakan tugas/kegiatan.
5. Mesin Tik, ATK sebagai bahan pembuat laporan, surat menyurat dan membuat B .A . P.

HASIL KERJA.

1. Rencana kerja Subsidi Administrasi Keamanan dan Tata Tertib.
2. Jadwal petugas jaga, penempatan petugas pengamanan.
3. Laporan harian, laporan berkala tentang Administrasi Kamtib LP.
4. Resume dan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Napi/pelanggar Keamanan dan Tata Tertib.

KORELASI JABATAN DENGAN.

1. Kepala Lembaga Pemasyarakatan dalam hal menerima petunjuk, pengarahan dan perintah pelaksanaan tugas.
2. Para Kepala Seksi, Kepala KPLP dalam hal koordinasi pelaksanaan tugas Pengamanan dan Ketertiban.
3. Instansi luar, dengan Polri, Kodim setempat dalam hal perijinan pemakaian senjata api, penggunaan/latihan senjata api, pengawalan Napi.

Sesuai dengan undang-undang no 12 tahun 1995 tentang pemasyarakatan, ketentuan umum dari Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari system pemidanaan dalam tata peradilan pidana.

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.

Sedangkan mengacu pada pasal 2 pada undang-undang tersebut terjabaran dari system yang di gunakan dalam pemasyarakatan yaitu Sistem pemasyarakatan diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Maka dari itu dari system tersebut berfungsi menyiapkan Warga Binaan Pemasyarakatan agar dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab.

Melihat apa yang telah di jabarkan di atas mengenai visi dan misi yang telah di sampaikan maka konsepsi dari narapidana telah berubah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Narapidana bukan saja obyek melainkan juga subyek yang tidak berbeda dari manusia lainnya

yang sewaktu-waktu dapat melakukan kesalahan atau kekhilafan yang dapat dikenakan pidana, sehingga tidak harus diberantas.

Yang harus diberantas adalah faktor-faktor yang dapat menyebabkan Narapidana berbuat hal-hal yang bertentangan dengan hukum, kesusilaan, agama, atau kewajiban-kewajiban sosial lain yang dapat dikenakan pidana. Oleh karena itu tugas dari penjabaran dari POLSUSPAS selaku tanggung jawab pengawasan, pembinaan, keamanan, dan keselamatan narapidana dan tahanan harus di jalankan sebaik mungkin. Dalam hal ini para tahanan atau narapidana karena dianggap telah melanggar aturan yang telah mengatur tentang narkoba yang di anggap adalah salah satu tindak kejahatan yang berada di masyarakat

Hal ini menjadi salah satu tolak ukur seberapa besar narapidana yang sedang menjalani masa tahanan mereka dapat kembali ke masyarakat dan hidup secara normal dengan tentunya menyadari kesalahan mereka sebelumnya dan tidak mengulangnya akan kejahatan narkoba yang di larang di Indonesia

B. Data Fokus Penelitian

1. Aspek Narapidana

Warga Binaan Pemasyarakatan adalah Narapidana, Anak Didik Pemasyarakatan, dan Klien Pemasyarakatan. Narapidana adalah Terpidana

yang menjalani pidana hilang. Narapidana wajib mengikuti secara tertib program pembinaan dan kegiatan tertentu. kemerdekaan di LAPAS.

Dalam sistem pemasyarakatan, Narapidana berhak mendapat pembinaan rohani dan jasmani serta dijamin hak-hak mereka untuk menjalankan ibadahnya, berhubungan dengan pihak luar baik keluarga maupun pihak lain, memperoleh informasi baik melalui media cetak maupun elektronik, memperoleh pendidikan yang layak dan lain sebagainya.

2. Aspek POLSUSPAS

Penjelasan tentang dasar hukum Kepolisian Khusus yaitu salah satunya PP NOMOR 43 TAHUN 2012 tentang tata cara pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, dan Pembinaan Teknis terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa serta penjelasan tentang Polsus dan Tupoksi dari Kepolisian Khusus, dimana Polsus adalah instansi dan/atau Badan Pemerintah yang oleh atau atas kuasa undang-undang diberi wewenang untuk melaksanakan fungsi kepolisian di bidang teknisnya masing-masing, memiliki fungsi melaksanakan fungsi kepolisian khusus dan terbatas dalam rangka penegakan peraturan perundang-undangan di bidang masing-masing dan tugas melaksanakan pengamanan, pencegahan, penangkalan,

& penindakan nonyustisiil sesuai dengan bidang teknisnya masing-masing yg diatur dlm perundang-undangan yg menjadi dasar hukumnya

C. Pembahasan

Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan Warga binaan Pemasyarakatan berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari system pemidanaan dalam tata peradilan pidana. 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

Oleh karena itu salah satu fungsi yang di jalankan oleh polsuspas di dalam tanggung jawab mereka adalah pengawasan yang di berikan kepada narapidana yang telah berada di Lembaga pemasyarakatan. Kinerja mereka dalam pengawasan sangat penting dilakukan di dalam sebuah lembaga pemasyarakatan agar narapidana yang telah di jatuhi hukuman

dan sedang menjalankan masa tahanannya dalam berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Tidak hanya itu kinerja akan pengawasan akan menentukan juga seberapa besar narapidana dapat menjalankan hukuman dan tentunya menyadari akan kesalahan mereka yang mereka perbuatan atas menyalahgunakan narkoba yang di anggap melanggar peraturan yang ada di Indonesia. Tidak hanya itu, mengingat bahwa narkoba ini adalah hal yang kompleks. Tentunya untuk mengawasi beredarnya hal tersebut di lingkungan lembaga pemasyarakatan.

Maka dari inilah bisa di lihat Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh, Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. **Responsibilitas**

Dalam Responsibilitas menjelaskan bahwa sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit maupun yang eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerjanya dinilai semakin baik.

Hal ini dapat di lihat dari mana Polsupas yang menjalankan pelaksanaan kegiatan organisasinya dan di lakukan sesuai dengan prinsip atau fungsi yang ada di masing-masing bagian yang dalam hal ini

tentunya bertugas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan Lapas cipinang. Sesuai tanggung jawab yang ada di POLSUSPAS adalah bidang pengawasan yang di fokuskan pada lapas yang ada.

Dalam responsibilitas ini , penulis mencoba melihat Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta yang ada di dalamnya.

Penulis coba menanyakan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan hal ini dengan menggunakan pertanyaan

“Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta

Dari hasil wawancara yang di lakukan penulis kepada Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan mengatakan yaitu

“Sejauh ini peranan kinerja anggota cukup baik dalam mengawasi penjagaan di lembaga pemasyarkatan. Akan tetapi harus perlu beberapa bagian yang perlu di perbaiki guna memaksimalkan kinerja para anggota di bagian pengawasan. Para POLSUSPAS berkerja sesuai dengan prosedur dan program kerja yang ada. Kami melakukan agenda-agenda yang ada secara rutin. Tidak hanya itu ada hal koordinasi yang harus di lakukan secara internal lembaga pemasyarkatn sendiri maupun koordinasi dengan instansi terkait. Selain itu juga harus di pikirkan adalah jumlah dari narapidana yang ada dengan luas dari lapas yang tidak sebanding luas daerah yang ada di Lapas ini. Maka dari itu kami harus meningkatkan kinerja kami terutama pengawasan baik secara narapidana yang keluar masuk atau pun dari luar lembaga pemasyarkatan itu sendiri”

Sedangkan ketika di wawancarai kepada petugas POLSUSPAS yang lain dengan pertanyaan yang sama, pak ridwan selaku petugas mengatakan bahwa

“ peranan kinerja kami dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA ini sudah cukup baik. Kami dapat melakukan pengawasan secara menyeluruh kepada siapa saja yang datang dan masuk ke lembaga pemasyarakatan ini. Kami melakukan pengawasan melekat terhadap setiap orang disini guna menghindari hal-hal yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku disini. Contoh mungkin dari segi pengunjung yang menjenguk dari keluarga narapidana atau pun dari narapidana narkotika itu sendiri. Kami lebih focus dan secara efektif melakukan pengawasan guna memperlihatkan kinerja kami di LAPAS”

Dengan hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana pelaksanaan kegiatan dari sebuah organisasi publik tercapai dan di lakukan sesuai dengan prinsip dan peraturan yang ada baik secara implisti maupun secara eksplisit yang di jalankan oleh petugas POLSUSPAS dalam peranan kinerja yang melakukan pengawasan di lembaga pemasyarakatan Klas IIA cipinang Jakarta

Hal ini yang di ucapkan oleh salah satu keluarga dari narapidana yang berada di Lembaga pemasyarakatan di Klas IIA cipinang, bapak roni mengatakan dalam wawancara kepada penulis

Peranan kinerja yang ada di polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan cipinang ini sudah cukup baik. Saya melihatnya ketika waktu keluarga kami masuk kedalam Lapas setelah di pindahkan dari rutan sebelumnya. Yang kami takutkan adalah beberapa hal yang jelek dan buruk terjadi kepada keluarga kami. tapi setelah beberapa lama. Hal yang saya takutkan tidak terjadi.

Dari hasil yang di sampaikan diatas bila dilihat dari nilai responsibilitas yang ada dipetugas POLSUSPAS mengenai peranan kinerja dalam melakukan pengawasan yang dilakukan didalam lembaga pemasyarakatan sudah cukup baik sesuai dengan tugas dan wewenang yang berada di pengamanan dilapas. Tentunya hal akan berdampak positif bagi organisasi dan tujuan yang ingin di capai.

Akan tetapi bila responsibilitas tersebut tidak dapat di jalankan secara merata dan menyeluruh. Maka akan berdampak dengan proses yang akan berjalan sebagaimana mestinya

Hal ini di pertegas oleh salah satu wawancara yang dilakukan penulis kepada salah satu narapidana narkotika yang menjalani masa hukuman ketika di Tanya dengan pertanyaan yang sama diaatas

Wahyu mengatakan

Menurut saya pribadi sebagai penghuni sini, masih kurang kinerja dalam pengawasan yang ada di lembaga pemasyarakatan sini. Pengawasan dari mereka belum secara maksimal menurut saya. Saya sendiri merasa kurang di sebelah pihak. Karena ketika adanya larangan akan sesuatu, tidak di lakukan secara menyeluruh.

Didasari hal ini maka bisa dikatakan bahwa responsibilitas dalam menjalankan misi baik dari secara kelembagaan maupun secara perorang belum secara optimal dapat di laksanakan. Ada beberapa factor yang memang perlu di lihat atau pun dii kaji ulang. Salah satunya adalah perbandingan akan jumlah personil yang berjaga di lokasi tugas dengan jumlah dari para penghuni dari lapas tersebut tidak sebanding.

Dalam hal ini tanggung jawab yang dimiliki oleh para petugas ada 2 yaitu secara tanggung jawab subyektif dan tanggung jawab obyektif. Tanggung jawab obyektif harus dilakukan dengan tuntutan dari luar diri kita, sedangkan tanggung jawab subyektif yaitu terfokus pada hal-hal yang membuat seseorang merasa bertanggung jawab.

Dimana tanggung jawab obyektif ini mengacu kepada program, tugas dan perintah yang ada di instansi / lembaga yang menaungi para petugas Poluspaspada para petugas sendiri. Sedangkan tanggung jawab subyektif adalah kesadaran akan tanggung jawab dan fungsi yang dimiliki setiap anggota dalam berkerja. Perlunya kesadaran yang lebih mendalam dan mengingatkan para petugas akan pentingnya setiap kinerja mereka dalam pengawasan di dalam lembaga pemerintahan

B. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Berdasarkan Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas dengan tanggung jawab pengawasan, pembinaan, keamanan, dan keselamatan narapidana dan tahanan

Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya,

Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Atau pun sebaiknya responsivitas yang tinggi merupakan keselarasan antara pelayanan akan kebutuhan masyarakat yang ada dalam hal ini pengawasan yang dilakukan dalam lembaga pemasyarakatan. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula. Dalam hal responsivitas, penulis mencoba menanyakan kepada KAKPLP mengenai "Bagaimana pendapat bapak, mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta?"

Dalam wawancara yang dilakukan, beliau mengatakan bahwa

"Upaya yang dilakukan untuk kinerja anggota Polsuspas dalam pengawasan di wilayah tersebut, para anggota harus mampu melihat, menanggapi dan menjawab sesuai dengan kebutuhan yang sesuai guna pengawasan yang dibutuhkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan petugas guna memperlihatkan kinerja mereka yaitu respon dan tanggap itu sendiri. Mereka harus mampu mencari sumber masalah dan menentukan jawaban yang sesuai. Tidak hanya itu di wilayah ini terdapat bagian terkait yang dapat bersinergi dengan pihak polsuspas. setiap anggota harus mampu membangun komunikasi dengan bagian tersebut guna mempermudah mengatasi pengawasan dengan cepat dan tepat. Karena dengan membangun komunikasi yang baik tentunya tugas yang di jalankan dapat dengan mudah dilaksanakan."

Melihat dari apa yang disampaikan beliau, responsivitas yang harus ada di dalam para petugas tersebut mengenai kemampuan untuk menentukan sumber masalah. koordinasi dengan pihak terkait dan

mampu merespon dan tanggap terhadap masalah yang ada di lembaga pemasyarakatan.

Penjabaraan di atas serupa dengan apa yang di sampaikan oleh bapak angga selaku polsuspas . Beliau mengatakan bahwa

Tentunya kami harus berkoordinasi dengan satu bagian ke bagian lain. Baik secara team pengamanan maupun bagian dari bagian lainnya. Karena dari lapas ini. Setiap permasalahannya yang timbul harus di kordinasikan ke bagian terkait. Terutama yang kita awasi adalah manusia yang sedang menjalankan masa hukuman secara masing-masing

Upaya dan cara yang di miliki oleh para petugas tentunya salah satu langkah dalam menunjukkan responsivitas dan cara dalam mengatasi pengawasan yang ada. Oleh karena didalam nya itu harus perlu menunjukkan bagaimana cara baik menjalankan program kerja yang ada di dalam maupun kesadaran dan tanggung jawab yang ada di dalam para petugas sendiri dalam menjalankan pengawasan yang sebagai mana tanggung jawab dari polsuspas.

Bila dilihat dari wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada bapak haryanto selaku keluarga narapidana untuk mengungkapkan responsivitas para petugas adalah

Petugas polsuspas harus lebih banyak dan dibekali kemampuan yang lainnya untuk meningkatkan pengawasan mereka dalam berkerja. Seperti contoh yang mungkin bisa saya sampaikan yaitu salah satunya melihat narapidana lainnya atau tamu bila ingin melakukan pelanggaran di lembaga pemasyarakatan. Karena secara saya narapidana, pernah melihat kalo narapidana melakukan pelanggaran yang tidak seharusnya terjadi

Hal ini menunjukkan bahwa para petugas dari sendiri belum melakukan responsivitas yang ada didalam secara maksimal dan penuh tanggung jawab.

Karena dari penjabaran sebelumnya menunjukkan bahwa Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi atau mencapai tujuan yang di harapkan .

C. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak

Ketika di tanyakan kepada Kepala KPLP mengenai

“Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

“Dalam meningkatkan peranan kinerja anggota , banyak hal yang perlu di perbaiki. Bila dilihat dari sisi anggota sendiri, setiap anggota harus mampu memiliki nilai respon yang baik dan tanggap sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Sehingga pelayanan yang diberikan dapat diterima dengan baik. Para petugas harus mengetahui dengan jelas mengenai tupoksi masing-masing bagian dan menjalankan sesuai prosedur. Tidak hanya itu mereka harus memberikan masukan dan terobosan yang berguna untuk baik dari segi instansi maupun bagi segi pelayanan dilembaga pemasyarakatan Kami juga memberikan apresiasi terhadap para petugas kami yang mampu berkerja dengan baik,

dengan tujuan tentunya untuk tetap menyemangati para anggota berkerja dengan maksimal.”

Sedang bapak angga mengatakan dalam wawancara dengan pertanyaan yang mengungkapkan yaitu

“Banyak yang perlu di benahi guna meningkatkan kinerja para petugas dalam pengawasan di lapas. Dari system penjagaan yang ada sekarang ini, pembinaan kami secara anggota atau pun prasarana dan saran pengawasan yang dapat mendukung kami dalam bekerja. Apalagi kita ketahui sendiri di lapas ini jumlah narapidana dan kapasitas dari lapas tidak sebanding yang ada. Tentunya kami harus maksimal dalam pengawasan yang di berikan di dalam lapas ini. Yang pasti memperkecil pelanggaran yang timbul baik kami secara anggota atau pun secara para penghuni lapas ini.

Bila di lihat dari wawancara yang di sampaikan kepada penulis, ada beberapa hal yang perlu di perhatikan secara khusus dalam pengawasan yang di jalankan para polsuspas dalam bekerja. Salah satunya adalah program kerja baik secara instansi maupun secara petugas yang berada di lapangan.

Di dalam akuntabilitas terdapat Akuntabilitas program, Akuntabilitas program berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Seperti dalam peraturan pemerintah no 43 tahun 2012, berfungsi untuk melaksanakan Fungsi Kepolisian Khusus dan terbatas dalam rangka penegakan peraturan perundang-undangan di bidang masing-masing.

Oleh karena itu polsuspas yang berkerja didalam LAPAS harus mengetahui tugas dan kewajiban yang harus dijalankan oleh mereka guna melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Tidak hanya itu mereka sendiri wajib mengetahui apa yang menjadi misi yang di jalankan dalam lembaga pemasyarakatan di dalamnya.

Di dalam akuntabilitas terdapat Akuntabilitas program Akuntabilitas program juga berarti bahwa programprogram organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program. Tidak hanya itu dalam akuntabilitas terdapat Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

Di akhir wawancara bapak agus menyampaikan hal yang hampir sama dengan penulis yaitu

“Hal yang perlu di benahi guna meningkatkan kinerja kami selaku anggota, menurut saya kesadaran dari masing-masing anggota yang bertugas di lapangan. Tugas dan perintah yang diberikan dari instansi maupun atasan yang ada harus mampu di kerjakan dan dilaksanakan sebaik mungkin terutama dalam kinerja kami dalam pengawasan yang di jalankan di dalam lembaga pemasyarakatan. tidak hanya itu menurut saya selaku petugas di lapangan, kita harus melakukan laporan ataupun solusi yang ada di masalah

pengawasan di dalam lapas dengan kata lain sebagai pertimbangan nantinya untuk membuat kebijakan ataupun solusi di kemudian hari. "

Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Oleh karena itu dari hasil wawancara yang di sampaikan oleh keluarga narapidana , haryanto mengatakan bahwa.

Sejauh ini pengawasan yang di jalankan oleh para peugas polsuspas sudah cukup dulu saya sangat khawatir dengan nasib dari keluarga saya yang berada di dalam. Karena beberapa versi menyebutkan bahwa didalam penjara sering terjadinya tindak kekerasan baik dari sesama penghuni maupun dari para petugas. Tetapi sampai saat ini keluarga saya yang menjalani masa hukuman tidak merasakan dari hal-hal tersebut. Mudah-mudahan kedepannya pengawasan dari polsuspas semakin lebih baik kembali

Sedangkan dari narapidana sendiri mengatakan mengenai apa yang perlu dbenahi di petugas polsuspas, saleh mengatakan

Polsuspas yang ada dilapas ini, menurut saya lebih baik di bandingkan yang berada di rutan, karena saya merasa di rutan lebih galak dan lebih kasar . tapi setelah saya di pindahan kelapas setelah menerima keputusan pengadilan saya merasa mereka cenderung lebihbaik kepada saya pribadi. Jadi menurut saya yg perlu di benahi mungkin dari sikap mereka kepada tahanan seperti saya.

Melihat apa yang di sampaikan diatas, Alal-alat akuntabilitas yang ada seperti rencana strategis, rencana kinerja, kesepakatan kerja,laporan akuntabilitas, penilaian sendiri, dan kendali manajemen lebih di

perhitungkan guna para petugas dapat melakukan peranan kinerja polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan.

Selain itu juga akuntabilitas yang ada di lapas ini harus di jalankan sebaik mungkin para anggota polsuspas. Karena ini menjadi salah satu indicator yang ada dilembaga pemasyarakatan guna menjalankan maklumat yang dibuat oleh kalapas klas II A cipinang – Jakarta.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Bila dilihat dari penelitian yang dilakukan maka kesimpulan yang penulis sampaikan adapun faktor-faktor peranan kinerja polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta adalah:

1. Keterbatasan SDM terutama yang ada guna mengatur dan pengawasan di dalam lapas
2. Prasarana dan sarana yang ada dalam melakukan pengawasan cukup minim sehingga pengawasan yang seharusnya optimal tidak dapat berjalan
3. Pembinaan dan diklat yang diberikan kepada anggota polsuspas kurang maksimal
4. Koordinasi yang harus lebih ditingkatkan guna mengatasi pengawasan yang ada, guna meminimalisir pelanggaran yang ada
5. Sosialisasi akan program dan misi kerja dalam lapas yang masih belum merata di seluruh anggota polsuspas

b. Sarana

- Penambahan jumlah anggota personil dari polsuspas yang berkompeten di dalam lapas klas IIA
- Peningkatan prasarana dan sarana yang ada guna mendukung pengawasan di dalam lembaga pemasyarakatan
- Pembinaan dan diklat yang diperuntukan oleh anggota polsuspas yang ada sesuai dengan tugas kerja dan tanggung jawab dari instansi yang membawahinya
- Peningkatan kordinasi antar bagian dalam lembaga pemasyarakatan yang ada guna menghindari dari kesalahan yang timbul baik peruntukan narapidana maupun lembaga pemasyarakatan
- Penyamaan persepsi yang ada di anggota guna menjalankan visi dan misi dari lapas klas IIA cipinang

Daftar Pustaka

Buku

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama

Hasibuan S.P , Malayu (2006) manajemen dasar, pengertian, dan masalah. Cetakan 4 , Jakarta – bumi aksara

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Manulang, 2002, Manajemen Personalia, Jakarta ; Ghalia Indonesia.

Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mufiz, Ali (2004). Pengantar Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.

Siagian. Sondang P. 2008. Filsafat Administrasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simbolon, Maringan Masry, 2004. Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta

Soekanto, Soerjono, 2002, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara.

T. Hani Handoko (2003 : 360) Handoko, T. H. (1999). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Dokumen

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan
- Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan,

Dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik
Pegawai Negeri Sipil, Dan Bentuk-Bentuk Pengamanan
Swakarsa

PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIA CIPINANG – JAKARTA

IDENTITAS INFORMAN

NAMA :
JABATAN : KA KPLP

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

Sejauh ini peranan kinerja anggota cukup baik dalam mengawasi penjagaan di lembaga pemasyarakatan. Akan tetapi harus perlu beberapa bagian yang perlu di perbaiki guna memaksimalkan kinerja para anggota di bagian pengawasan. Para POLSUSPAS berkerja sesuai dengan prosedur dan program kerja yang ada. Kami melakukan agenda-agenda yang ada secara rutin. Tidak hanya itu ada hal koordinasi yang harus di lakukan secara internal lembaga pemasyarkatn sendiri maupun koordinasi dengan instansi terkait.. selain itu juga harus di pikirkan adalah jumlah dari narapidana yang ada dengan luas dari lapas yang tidak sebanding luas daerah yang ada di Lapas ini. Maka dari itu kami harus meningkatkan kinerja kami terutama pengawasan baik secara narapidana yang masuk atau pun dari luar lembaga pemasyarkatan itu sendiri

2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Upaya yang dilakukan untuk kinerja anggota Polsuspas dalam pengawasan diwilayah tersebut, para anggota harus mampu melihat, menanggapi dan

menjawab sesuai dengan kebutuhan yang sesuai guna pengawasan yang dibutuhkan . Beberapa hal yang dapat di lakukan petugas guna memperlihatkan kinerja mereka yaitu respon dan tangap itu sendiri. Mereka harus mampu mencari sumber masalah dan menentukan jawaban yang sesuai. Tidak hanya itu di wilayah ini terdapat bagian terkait yang dapat bersinergi dengan pihak polsuspas. setiap anggota harus mampu membangun komunikasi dengan bagian tersebut guna mempermudah mengatasi pengawasan dengan cepat dan tepat. Karena dengan membangun komunikasi yang baik tentunya tugas yang di jalankan dapat dengan mudah dilaksanakan.

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Dalam meningkatkan peranan kinerja anggota , banyak hal yang perlu di perbaiki. Bila dilihat dari sisi anggota sendiri, setiap anggota harus mampu memiliki nilai respon yang baik dan tanggap sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Sehingga pelayanan yang diberikan dapat diterima dengan baik. Para petugas harus mengetahui dengan jelas mengenai tupoksi masing-masing bagian dan menjalankan sesuai prosedur. Tidak hanya itu mereka harus memberikan masukan dan terobosan yang berguna untuk baik dari segi instansi maupun bagi segi pelayanan dilembaga pemasyarakatan Kami juga memberikan apresiasi terhadap para petugas kami yang mampu berkerja dengan baik, dengan tujuan tentunya untuk tetap menyemangati para anggota berkerja dengan maksimal

Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga
pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta

IDENTITAS INFORMAN

NAMA : RIDWAN
JABATAN : Anggota POISUSPAS

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

Peranan kinerja kami dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA ini sudah cukup baik. Kami dapat melakukan pengawasan secara menyeluruh kepada siapa saja yang datang dan masuk ke lembaga pemasyarakatan ini. Kami melakukan pengawasan melekat terhadap setiap orang disini guna menghindari hal-hal yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku disini. Contoh mungkin dari segi pengunjung yang menjenguk dari keluarga narapidana atau pun dari narapidana narkotika itu sendiri. Kami efektif mungkin melakukan pengawasan guna memperlihatkan kinerja kami di LAPAS”

2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Menurut saya menambahkan jumlah personil yang berada di lapas ini, tidak hanya itu pembinaan dan diklat yang diberikan kepada anggota polsus juga harus sering disampaikan. Karena semakin hari tentunya semakin bertambahnya para tahanan yang ada di sini dan semakin beragamnya karakter para tahanan disini. Terlebih

lagi terkadang efek dari narkoba yang sudah ada dalam tubuh para tahanan membuat mereka terkadang suka melakukan control terhadap diri mereka masing-masing yang berakibat dari ketergantungan sebelumnya dari narkoba tersebut.

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Hal yang perlu di benahi guna meningkatkan kinerja kami selaku anggota, menurut saya kesadaran dari masing-masing anggota yang berutugas di lapangan. Tugas dan perintah yang diberikan dari instansi maupun atasan yang ada harus mampu di kerjakan dan dilaksanakan sebaik mungkin terutama dalam kinerja kami dalam pengawasan yang di jalankan di dalam lembaga pemasyarakatan. tidak hanya itu menurut saya selaku petugas di lapangan, kita harus melakukan laporan ataupun solusi yang ada di masalah pengawasan di dalam lapas dengan kata lain sebagai pertimbangan nantinya untuk membuat kebijakan ataupun solusi di kemudian hari.

PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIA CIPINANG – JAKARTA

IDENTITAS INFORMAN

NAMA : ANGGA
JABATAN : ANGGOTA POLSUSPAS

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

Para rekan polsuspas sudah cukup baik dalam kinerja pengawasan yang dijalankan di masing-masing regu atau pun secara pribadi masing-masing. Ada yang bertugas untuk menjaga akses keluar masuk, ada yang menjaga setiap koridor dari ruang tahanan atau pun dari pos pemantauan yang ada disetiap ujung dari lapas ini. Namun akibat dari jumlah tahanan dari lapas ini sudah melebihi kapasitas yang ada, kami harus lebih extras hati-hati dalam berkerja. Karena mereka yang ini melakukan tindak pelanggaran, pasti mencari celah dari saat kami lengah dalam pekerjaan

2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Tentunya kami harus berkoordinasi dengan satu bagian ke bagian lain. Baik secara team pengamanan maupun bagian dari bagian lainnya. Karena dari lapas ini. Setiap permasalahanya yang timbul harus di kordinasikan ke bagian terkait. Terutama yang kita awasi adalah manusia yang sedang menjalankan masa hukuman secara masing-masing

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Banyak yang perlu di benahi guna meningkatkan kinerja para petugas dalam pengawasan di lapas. Dari system penjagaan yang ada sekarang ini, pembinaan kami secara anggota atau pun prasarana dan saran pengawasan yang dapat mendukung kami dalam bekerja. Apalagi kita ketahui sendiri di lapas ini jumlah narapidana dan kapasitas dari lapas tidak sebanding yang ada. Tentunya kami harus maksimal dalam pengawasan yang di berikan di dalam lapas ini. Yang pasti memperkecil pelanggaran yang timbul baik kami secara anggota atau pun secara para penghuni lapas ini.

PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA CIPINANG – JAKARTA

IDENTITAS INFORMAN

NAMA : RONI
JABATAN : Keluarga narapidana

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

Peranan kinerja yang ada di polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakat cipinang ini sudah cukup baik. Saya melihatnya ketika waktu keluarga kami masuk kedalam Lapas setelah di pindahkan dari rutan sebelumnya. Yang kami takutkan adalah beberapa hal yang jelek dan buruk terjadi kepada keluarga kami. tapi setelah beberapa lama. Hal yang saya takutkan tidak terjadi.

2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Saya kurang paham akan upaya mereka didalam kinerja mereka dalam pengawasan yang ada di lapas. Yang saya ketahui tugas mereka menjaga lapas ini dengan baik agar para tahanan tidak lari dari lapas atau pun melakukan pelanggaran di dalam lapas itu sendiri. Dan ketika keluarga dari narapidan itu sendiri ini menjenguk, polsuspas melakukan pengawalan serta mengawasi sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh lapas tersebut

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta? Pembenhannya mungkin lebih arah kedalam penyampaian informasi yang kami butuhkan mengenai lapas tersebut. Kami para keluarga terpidana sangat mengharapkan informasi dari keluarga kami yang ada didalam lapas tersebut. walaupun mereka bersalah di mata hukum Negara, tetapi karena sudah tertangkap dan menjalani masa tahanan didalam lapas kami harapkan tidak adanya tindakan kekerasan yang terjadi didalam seperti informasi yang simpangsiur ada diluar sana.

PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIA CIPINANG – JAKARTA

IDENTITAS INFORMAN

NAMA : HARYANTO
JABATAN : Keluarga narapidana

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?
Pribadi saya mengatakan kinerja mereka dalam pengawasan yang berada dilapas ini sudah cukup baik. Saya berapa kali melakukan kunjungan terhadap keluarga saya yang berada di dalam, keluarga saya mengatakan kalo dia baik-baik saja di dalam dan tidak ada masalah. Tentunya harapan saya kedepan tetap demikian dan tidak berubah. Karena dari pengawasan yang di lakukan oleh para petugas salah satunya yang membantu dari keluarga saya yang ditahan akan semakin sadar dan menjauhkan efek buruk dari narkoba tersebut
2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Petugas polsuspas harus lebih banyak dan dibekali kemampuan yang lainnya untuk meningkatkan pengawasan mereka dalam berkerja. Seperti contoh yang mungkin bisa saya sampaikan yaitu salah satunya melihat narapidana lainya atau tamu bila ingin melakukan pelanggaran di lembaga pemasyarakatan. Karena secara saya narapidana, pernah melihat kalo narapidana melakukan pelanggaran yang tidak seharusnya terjadi

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Sejauh ini pengawasan yang di jalankan oleh para peugas polsuspas sudah cukup dulu saya sangat khawatir dengan nasib dari keluarga saya yang berada di dalam. Karena beberapa versi menyebutkan bahwa didalam penjara sering terjadinya tindak kekerasan baik dari sesame penghuni maupun dari para petugas. Tetapi sampai saat ini keluarga saya yang menjalani masa hukuman tidak merasakan dari hal-hal tersebut. Mudah-mudahan kedepannya pengawasan dari polsuspas semakin lebih baik kembali

PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIA CIPINANG – JAKARTA

IDENTITAS INFORMAN

NAMA : SALEH
JABATAN : NARAPIDANA

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

Kinerja dari pengawasan mereka sudah cukup baik . saya pribadi merasa terlindungi dengan adanya polsuspas di lapas ini. Tidak hanya itu dengan adanya polsuspas yang bertugas mengingatkan saya pada setiap kegiatan pembinaan yang harus saya jalankan. Karena posisi di dalam lapas kami harus menjalankan program pembinaan yang di sampaikan oleh lapas kepada kami.

2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Mereka sering melakukan sidak kepada setiap tahanan yang berada di lapas klas IIA ini. Namun masih saja sering di ketemuan barang-barang yang seharusnya tidak ada di lapas tersebut. Cuma yang kadang masing bingung. Kenapa benda-benda tersebut bisa sampai kedalam lapas, dan sering di ketemuan di tahanan yang sama. Contoh kaya saya sendiri, karena mungkin saya jarang di jenguk dan berada keluarga tidak mampu, pastinya saat sidak / razia tidak di ketemuan apa-apa dalam diri saya

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Polsuspas yang ada dilapas ini, menurut saya lebih baik di bandingkan yang berada di rutan, karena saya merasa di rutan lebih galak dan lebih kasar . tapi setelah saya di pindahan kelapas setelah menerima keputusan pengadilan saya merasa mereka cenderung lebihbaik kepada saya pribadi. Jadi menurut saya yg perlu di benahi mungkin dari sikap mereka kepada tahanan seperti saya.

PERANAN KINERJA POLSUSPAS DALAM PENGAWASAN DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIA CIPINANG – JAKARTA

IDENTITAS INFORMAN

NAMA : WAHYU
JABATAN : NARAPIDANA

PERTANYAAN :

1. Bagaimana pendapat bapak, mengenai Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta ?

Menurut saya pribadi sebagai penghuni sini, masih kurang kinerja dalam pengawasan yang ada di lembaga pemasyarakatan sini. Pengawasan dari mereka belum secara maksimal menurut saya. Saya sendiri merasa kurang di sebelah pihak. Karena ketika adanya larangan akan sesuatu, tidak di lakukan secara menyeluruh.

2. Bagaimana pendapat bapak , mengenai cara / upaya Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Upaya mereka dalam melakukan kinerja dalam pengawasan ada banyak hal. Seperti contoh mereka melakukan patroli dan sidak kepada para tahanan yang ada di klas IIA. Bila di ketemukan barang-barang yang di anggap melakukan pelanggaran, pasti mereka melakukan penyitaan dan menjadi sitaan oleh tim polsuspas

3. Apa yang perlu di benahi dalam Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta?

Mungkin menurut saya pribadi lebih arah program kerja mereka dan cara mereka bertugas didalm lapas. Karena ada beberapa dari anggota dari polsuspas kurang memahami tugas atau program yang menjadi tanggung jawa mereka.