

## **Penerapan Fungsi MSDM Dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasarakatan di Lapas Kelas I Kota Makassar**

**Alfin<sup>1\*</sup>, Abdul Mahsyar<sup>2</sup>, Jaelan Usman<sup>3</sup>**

- 1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 2) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 3) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*This study aimed to find out how the application of the HRM function in improving the special police duties in Class 1 Prison Makassar City. This study used qualitative descriptive research. The number of informants in this study was 5 people. Data analysis techniques were carried out qualitatively. The results of the study showed that the application of the HRM function in improving the special police officers' in Class 1 Prison in Makassar City had been oriented to improve the tasks or competence of the National Police Station in developing the inmates who were already competent and in line with the tasks and training that had been received by the police station staff, then applied it directly in his task of fostering prisoners, with the aimed was prisoners could be useful in the community and no longer commit crime. But in the case of oversight carried out by the police station was not optimal, because there were still violations, namely the smuggling of cell phones that recently occurred in the last few months. Supervision should be carried out more stringently and monitored every 2 times 24 hours so that no more suppliers broughtbelectronic for prisoners.*

**Keywords:** *application of hrm function, improvement of tasks, polsuspas*

### **Abstrak**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan tugas polisi khusus pemasarakatan di Lapas Kelas 1 Kota Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan tugas polisi khusus pemasarakatan di Lapas Kelas 1 Kota Makassar sudah bereorientasi pada peningkatan tugas atau kompetensi polsuspas yaitu dalam membina narapidana sudah kompeten dan sejalan dengan tugas-tugas serta pelatihan-pelatihan yang pernah di dapat oleh pegawai polsuspas, kemudian mengaplikasikannya langsung dalam tugasnya membina narapidana, dengan tujuan narapidana ketika keluar bisa berdayaguna di masyarakat dan tidak lagi melakukan tindak kriminal. Namun dalam hal pengawasan yang di lakukan oleh polsuspas belum maksimal, karena masih terdapatnya pelanggaran yaitu penyelundupan handpone yang baru-baru saja terjadi dalam beberapa bulan kemarin. Harusnya pengawasan yang di lakukan lebih ketat dan di awasi setiap 2 kali 24 jam agar tidak ada lagi celah-celah bagi pembesuk dalam membawa masuk barang elektronik.

**Kata Kunci :** penerapan fungsi msdm, peningkatan tugas, polsuspas

---

\* alfin@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi itu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Suatu kebijakan dapat dijalankan dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam suatu organisasi. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia sehingga menjadi tercapai tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi unsur pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Osei dan Ackah (2015) mengatakan kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, baik

kinerja individu maupun kinerja organisasi. Mencapai efektivitas dan efisiensi di dalam suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang optimal kualitas dan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat menentukan dan secara signifikan dapat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dan Sebaik apapun suatu organisasi apabila tidak ditunjang dengan SDM pegawai yang berkualitas tidak akan menjadikan organisasi tersebut tumbuh dan berkembang.

Seperti halnya Sistem Pemasyarakatan yang dianut oleh Indonesia, diatur dalam UU NO.12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, hal ini merupakan Pelaksanaan dari pidana penjara, yang merupakan perubahan ide secara yuridis filosofis dari sistem kepenjaraan ke sistem pemasyarakatan. Sistem pemenjaraan yang sangat menekankan pada unsur balas dendam dan penjeraan yang disertai dengan lembaga “rumah penjara” secara berangsur-angsur dipandang sebagai suatu sistem dan sarana yang tidak sejalan dengan konsep rehabilitasi dan reintegrasi sosial, agar Narapidana menyadari kesalahannya, tidak lagi berkehendak

untuk melakukan tindak pidana dan kembali menjadi warga masyarakat yang bertanggung jawab bagi diri, keluarga, dan lingkungannya, Tempat untuk melaksanakan pidana penjara bagi narapidana adalah Lembaga Pemasyarakatan. Lembaga Pemasyarakatan sebagai sebuah organisasi besar di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan Ham RI mempunyai tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan amanat UU No.12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan (pasal 1 ayat 3) yaitu sebagai tempat untuk melaksanakan pembinaan dan anak didik Pemasyarakatan pembinaan yang dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan pada hakekatnya adalah berorientasi pada perubahan manusia seutuhnya dan seluruh masyarakat, sehingga diharapkan setelah menjalani masa pidana diharapkan tidak lagi melanggar hukum serta nantinya dapat ikut serta berpartisipasi dalam pembangunan dan Adapun tupoksi dari petugas Pemasyarakatan atau POLSUSPAS, sebagai pejabat fungsional penegak hukum sesuai dengan amanat UU No.12 tahun 1995 tentang Pemasyarakatan Pasal 8 yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan narapidana. Pejabat fungsional yang diangkat dan

diberhentikan oleh Menteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti halnya lembaga pemasyarakatan di kelas I Kota makassar yang dimana petugas Pemasyarakatan sebagai pekerja sosial berusaha menjadikan mereka mau menerima kenyataan yang ada, menyesali dan menyadari kesalahannya serta memberikan motivasi untuk menghadapi kenyataan yang sedang dialaminya yaitu menjalani pidana penjara seumur hidup, Dalam rangka melaksanakan pembinaan dan pembimbingan terhadap narapidana seumur hidup ini ,maka petugas Pemasyarakatan ini harus memiliki sikap mental yang baik, kemampuan Atau keterampilan yang memadai serta bekal pengetahuan yang cukup agar dapat melaksanakan proses pembinaan dengan baik, namun dalam pelaksanaan pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I kota makassar selama ini belum berjalan dengan baik atau maksimal dikarenakan masih banyaknya permasalahan yang ditemui baik itu secara realitas yang ada dari media maupun dari pengakuan masyarakat sendiri.

Adapun hasil wawancara jurnalis tersebut kepada salah satu pegawai lapas kelas 1 Kota makassar yang

bernama SONI (Jumat 17/8/18) mengatakan bahwa Disisi lain, keterbatasan alat deteksi untuk narkotika menjadi kendala dalam memberantas peredaran narkotika di Lapas. Alat deteksi saat ini yang dipakai hanya memiliki body scan X-ray untuk deteksi barang tertentu saja. Para pelaku ini kian licik, kadang mereka selipkan di makanan dan ditubuh mereka. Jadi seperti barang elektronik kita pasti kecolongan, tapi kita juga konsisten untuk barang yang kita larang tetap tidak boleh masuk. Dan kita juga sampaikan kepada petugas untuk tidak mencoba mengakomodir atau memfasilitasi warga binaan.

Permasalahan tersebut diatas menjadi gambaran bahwa tidak efektifnya cara penanganan yang ada oleh POLSUSPAS di Lapas Kelas I Kota Makassar, yang menandakan masih banyaknya masalah yang terjadi didalam lapas tersebut. Oleh karena itu perlunya penanganan khusus bagi suatu lembaga dan para pegawainya dalam hal ini POLSUSPAS Dalam rangka peningkatan kualitas penjagaan dan kualitas sumber daya manusia pegawai yang terampil dan mumpuni yang menguasai bidang tugasnya agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan maksimal dalam suatu organisasi agar menjadikan organisasi tersebut

tumbuh dan berkembang, sehingga pegawai POLSUSPAS dalam proses pembinaan dalam sistem pemasyarakatan menjadi efektif dan efisien dalam memberikan pembinaan, utamanya melalui pendekatan pembinaan mental, agama, Pancasila, dan sebagainya serta pembimbingan berupa pendidikan, pelatihan kerja produksi dan keterampilan lainnya diharapkan menjadi upaya peningkatan diri bagi para warga binaan pemasyarakatan ketika kembali ke masyarakat dan tidak kembali melakukan kejahatan.

Nur Jayani. 2013. *Pelaksanaan Pembinaan Narapidana Di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Kabupaten Jepara*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

Namun dalam kenyataannya masih ada saja masalah yang dihadapi dalam proses pelaksanaan pembinaan, selain itu Overcapacity cenderung berimplikasi negatif terhadap beberapa hal antara lain rendahnya tingkat pengamanan atau pengawasannya, karena pengamanan yang rendah dapat memicu berbagai masalah antara lain kaburnya narapidana, banyak terjadi keributan dan tidak terlaksananya proses pembinaan narapidana sebagaimana yang seharusnya terjadi.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Ada sejumlah definisi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna memberi sumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi (Amstrong dalam Hasibuan, 2011:37).

G.R. Terry (*Principles of management*) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi, *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Menggerakkan), dan *Controlling* (Mengawasi).

Peningkatan atau dalam Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif harus untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Peningkatan atau Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya

berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249).

Jadi Peningkatan atau Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Dalam melaksanakan tugasnya Anggota Polsuspas dipersenjatai dengan berbagai jenis senjata api mulai dari senjata api laras pendek sampai senjata api laras panjang. 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. Sebagian besar Anggota Perusahaan swasta, OLSUSPAS bekerja pada pemerintahan negara tempat mereka mengabdikan, meskipun ada pada negara-negara tertentu, Anggota POLSUSPAS bekerja pada perusahaan swasta. 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.

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

Dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan ditentukan bahwa “Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Menurut G.R Terry Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan atau kariawan dan masyarakat menjadi maksimal dan manajemen sumber daya manusia juga melibatkan semua keputusan dan praktiki manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Penelitian ini berjudul Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasarakatan di Lapas Kelas I Kota Makassar. Penelitian ini akan dianalisis melalui fungsi MSDM menurut George terry, adapun indikator atau variabelnya yaitu : Planning (perencanaan), Organizaing (Pengorganisasian), Actuating (Menggerakkan), Controlling (Pengawasan).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar berdasarkan permasalahan yang dibahas yaitu permasalahan yang

terjadi di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar. Adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Alasan peneliti menggunakan tipe ini adalah untuk menggambarkan secara deskriptif bagaimana penerapan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Deskriptif digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan deskripsi kata-kata tertulis atau lisan dari informan.

Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang ingin diperoleh adalah data empiris yang di dapatkan dari informan berdasarkan hasil wawancara. Jenis data yang ingin di peroleh adalah mengenai Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar. Sedangkan data sekunder adalah berupa dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang terwujud laporan dan sebagainya.

Informan yang diambil dari lingkungan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. Tujuan dipilihnya Informan penelitian adalah orang yang menurut peneliti paling banyak mengetahui atau terlibat langsung dalam melaksanakan proses



pembinaan terhadap narapidana. Untuk memilih informan dalam penelitian, peneliti mendapatkannya dengan menggunakan metode purposive sampling yang berdasarkan pertimbangan peneliti. Pemilihan informan yang dipilih secara sengaja untuk memperoleh data informasi penelitian (purposive sampling) yang tujuannya untuk mengambil sampel secara subjektif dengan anggapan bahwa sampel yang dipilih merupakan keterwakilan (representatif) bagi peneliti, sehingga data yang dikumpulkan akan didapat langsung pada sumbernya yang dapat dilakukan secara profesional demi keakuratan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik Reduksi data, Penyajian data, dan penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing and verification*).

Pengabsahan data menggunakan (a) Triangulasi Sumber, dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah di peroleh dari beberapa sumber. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan dan menguji data yang telah di dapatkan dengan hasil pengamatan, wawancara dan dokumen-dokumen yang ada. Kemudian peneliti membandingkan hasil pengamatan dari wawancara dan

membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada. (b) Triangulasi Teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data didapatkan dengan wawancara lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi, apabila dengan dua teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti harus melakukan diskusi kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda. (c) Triangulasi Waktu, berkaitan dengan data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam menguji kredibilitas data dapat di lakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Jika hasil uji memperoleh data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Kota Makassar yang pada tanggal 31 Agustus 1971 berubah nama menjadi Ujung Pandang, wilayahnya dimekarkan dari 21 km<sup>2</sup> menjadi 175,77 km<sup>2</sup> dengan mengadopsi sebagian wilayah kabupaten tetangga yaitu Gowa, Maros, dan Pangkajene Kepulauan, hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-batas Daerah Kotamadya Makassar dan

Kabupaten-kabupaten Gowa, Maros dan Pangkajene dan Kepulauan dalam lingkup Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

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

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka pada tanggal 16 Oktober 1975 Lembaga

Pemasyarakatan yang lama tersebut dipindahkan kepinggiran kota, tepatnya di jalan Sultan Alauddin Makassar yang pemakaiannya diresmikan oleh Walikota Ujung Pandang pada waktu itu, yaitu H. M. Dg. Patompo. Pada awal berdirinya dan penggunaannya Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mempunyai sarana dan prasarana yang terdiri dari : 7 ruang kantor, 4 blok hunian untuk warga binaan dan tahanan, 1 blok pengasingan dan 1 ruang peribadatan.

Pada saat ini bangunan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Kota Makassar dengan prototype bangunan Lapas standar yaitu Blok hunian yang terdiri dari 9 blok bertingkat, disebelah kiri dan kanan atau depannya terdapat lapangan sepak bola/volley dan bisa juga digunakan untuk tempat senam serta lapangan upacara. Bagian belakang membentang bangunan untuk bengkal kegiatan kerja dan gudang hasil produksi, dibagian depan membentang bangunan kantor tidak bertingkat yang ditepi-tepinya terdapat pintu gerbang (Portir) serta pertamanan di antara ruang-ruang perkantoran yang berhadapan. Pos penjagaan yang terletak diatas dinding terdapat 6 buah yang berjarak 60 M s/d 80 M satu sama lain. Sedangkan didalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar

terdapat 1 ruang untuk sandera pajak, Ruang dokter dan klinik rawat inap 2 buah, Ruang keterampilan dan ruang pendidikan, 1 bangunan Mesjid, 1 bangunan gereja, Dapur dan gudang beras, Tempat besukan berada dibelakang pintu IV pada tempat yang rimbun.

Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Kota Makassar saat ini bisa menampung penghuni 740 orang. Pada tanggal 9 Desember 2019 jumlah penghuni lapas sebanyak 991 orang, jumlah tahanan sebanyak 239 Orang, sedangkan jumlah narapidana sebanyak 732 orang, pidana mati sebanyak 4 orang, seumur hidup 18 orang, serta teroris 2 orang. Hal ini mengakibatkan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Kota Makassar sedang over kapasitas sebanyak 251 orang. Adapun keadaan warga binaan pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Kota Makassar pada tanggal 9 Desember 2019. jumlah penghuni lapas warga binaan pemasyarakatan sejumlah 991 orang, dengan jumlah narapidana sebanyak 732 orang, sedangkan tahanan sebanyak 239 orang, jumlah seumur hidup sebanyak 18 orang, pidana mati 4 orang, dan teroris sebanyak 2 orang. jumlah blok hunian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Kota Makassar

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

Jumlah Petugas Pemasarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebanyak 147 orang. Adapun jumlah Petugas Laki-Laki sejumlah 119 orang. Sedangkan Petugas Perempuan sejumlah 28 orang. Dan memang didominasi oleh petugas dengan jenis kelamin laki-laki. Alasan mengapa lebih banyak petugas laki-laki, yang pertama adalah cukup beratnya tugas yang harus diemban oleh seorang petugas pemsarakatan. Dan yang kedua adalah seluruh warga binaan Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar adalah laki-laki. jumlah petugas berdasarkan pembagian tugas, paling banyak adalah petugas pengamanan atau KPLP dengan jumlah sebanyak 83 orang, kemudian disusul oleh bidang pembinaan narapidana dengan jumlah 28 orang.

Jenjang Kepangkatan petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar dari Golongan II hingga Golongan IV, untuk Golongan II Jumlah Petugas Pemasarakatan sebanyak 67 orang, sedangkan untuk untuk Golongan II Sebanyak sebanyak 72 orang dan untuk Golongan IV sebanyak 9 orang. Sehingga jumlah keseluruhan petugas pemsarakatan sebanyak 148 orang. Jenjang Pendidikan petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dari tingkat terendah yaitu SMA/SLTA sebanyak 77 Orang, untuk jenjang DIII sebanyak 9 Orang, sedangkan jenjang S1 sejumlah 49 orang, dan Jenjang S2 sejumlah 12 Orang.

Semua petugas LAPAS telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu pelatihan tingkat dasar. Akan tetapi masih untuk pendidikan dan pelatihan lain yang hanya bisa diikuti oleh orang-orang yang dipilih untuk mewakili atau orang-orang yang memang memiliki kemampuan untuk mewakili Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar, seperti pada pelatihan Penguatan Pengamanan Petugas Lapas, Pelatihan Dasar-Dasar HAM, dan Diklat Pembimbing Kemasyarakatan.

Visi, lembaga pemsarakatan kelas 1 makassar yaitu “Terwujudnya

Warga Binaan Pemasyarakatan yang mandiri dengan didukung oleh petugas yang memiliki kompetensi tinggi yang mampu mewujudkan tertib Pemasyarakatan". Misi, lembaga pemasyarakatan yaitu untuk mewujudkan visi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar menetapkan misi dalam kapabilitas petugas di lembaga pemasyarakatan kelas I Makassar sebagai berikut (a) Perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan. (b) Melaksanakan Pembinaan narapidana / anak didik Pemasyarakatan. (c) Memberikan pelayanan prima yang berbasis teknologi. (d) Melaksanakan pengamanan yang tangguh dan menciptakan suasana aman dan tertib. (e) Mewujudkan kepastian hukum Warga Binaan Pemasyarakatan.

Susunan organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Kota Makassar yang dipimpin langsung oleh Kepala Lembaga Pemasyarakatan (KALAPAS) berdasarkan pada pasal 5 Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan terdiri dari: (a) bidang tata usaha, (b) bidang pembinaan narapidana, (c) bidang bimbingan kerja, (d) bidang administrasi keamanan dan

tata tertib, (e) kesatuan pengamanan lapas. Kepala Lapas mempunyai tugas memimpin secara keseluruhan bagian atau seksi dalam lingkup organisasi lapas serta bertanggung jawab penuh atas keamanan dan ketertiban lapas serta kegiatan yang dilakukan dalam lapas yang dipimpinnya.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 12 tentang pemasyarakatan menyatakan sebagai berikut: sistem pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batasan serta cara pembinaan warga bina warga bina berdasarkan pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas warga bina masyarakat agar menyadari kesalahannya, memperbaiki diri dan tidak melakukan lagi kesalahan-kesalahan yang pernah mereka lakukan sehingga dapat diterima lagi oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. Sebagai mana maksud dari pasal tersebut. Salah satu tujuan sistem pemasyarakatan adalah setelah narapidana di bina mereka dapat memperbaiki diri dan tidak lagi mengulangi kesalahannya. Namun pada kenyataannya lapas yang merupakan sebuah tempat untuk

menjalankan sistem pemasyarakatan masih terjadi berbagai permasalahan salah satunya yaitu kasus penyeludupan barang elektronik seperti hp Dilapas Kelas I Kota Makassar.

Selama kurang 1 (satu) tahun terakhir hampir setiap bulannya terjadi kasus penyeludupan barang elektronik semacam hp, pada bulan Maret dan Mei terdapat masing-masing terdapat 2 (dua) yang melakukan penyeludupan barang elektronik dan pada bulan Juni dan Agustus terdapat masing-masing 1 (satu) yang melakukan penyeludupan barang elektronik semacam hp, Disini dapat di lihat bahwa dalam pengawasan atau penjagaan dari para pegawai polyspas itu masih belum berjalan dengan baik dengan kata lain para petugas masi lalai dalam menjalankan tugas yang di embannya.

### **Planning**

Lapas kelas 1 Kota Makassar, melakukan kegiatan penyeleksian calon Poluspaspas dari awal melalui seleksi calon CPNS dengan memilih formasi jabatan yang telah di tetapkan oleh kementerian hukum dan ham dan memilih jenis jurusan yang memang dibutuhkan dalam organisasi dan memilih calon yang berintegritas tinggi serta inovatif dan mampu berdedikasi dalam menjalankan tugas, agar nantinya tidak salah penempatan dengan tugas

dan fungsinya sehingga kompeten dalam bidang yang di embannya. Hal di atas sudah sejalan dengan teori Menurut GR.terry 1958 yang menjelaskan bahwa dalam Planning (perencanaan) harus ada penetapan tujuan yang hendak di capai kedepannya beserta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut.dengan menetapkan secara garis besar apa yang perlu dilakukan dan metode yang digunakan untuk melakukannya agar mencapai hasil yang telah ditetapkan bagi organisasi.

### **Organizing**

Pengorganisasian yang di lakukan oleh KALAPAS kepada Poluspaspas atau bawahannya sudah bagus dan terarah, dengan di tandai dari pernyataan beberapa informan di atas yang mengatakan bahwa kalapas sudah memberikan atau membagi tugas yang sesuai kepada polyspas agar bekerja dengan sesuai wewenangnya serta bekerja secara ikhlas dan penuh dedikasi. Hal tersebut sudah sejalan sesuai dengan apa yang di katakan menurut George Terry (1985) bahwa dalam Organizing harus adanya orang-orang atau pegawai yang dapat melakukan berbagai tugasnya secara baik dan terarah. Dalam tujuan bekerja secara efektif dalam wadah organisasi atau lembaga.

### **Actuating**

Kalapas sudah menerapkan yang namanya actuating atau proses pemberian arahan atau pemotivasian kepada setiap bawahannya atau pegawai polsuspas agar dalam bekerja mereka selalu bekerja sesuai dengan SOP dan penuh keikhlasan. Hal tersebut sudah sejalan dengan teori atau pendapat dari George Terry (1958), bahwa DALAM Actuating atau pengarahan harus adanya suatu penggerakan dalam manajemen untuk membuat orang lain suka dan dapat bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk bekerjasama dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana dan pengorganisasian.

### **Controlling**

Pengawasan atau controlling yang di lakukan oleh atasan dalam hal ini kalapas beserta binkemas masih belum maksimal karena masih terdapatnya pelanggaran atau penyelundupan handphone dan hal itu baru-baru lagi terjadi dalam beberapa bulan kemarin. Harusnya pengawasan yang di lakukan lebih jeli dan dilakukan setiap hari atau bahkan setiap 2 kali 24 jam agar tidak adanya celah-celah bagi pembesuk dalam membawa masuk barang elektronik. Hal tersebut belum sejalan dengan teori atau pendapat Menurut George Terry (1958) bahwa dalam

Pengawasan harus adanya pengukuran dan pengawasan terkait pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-simpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu. Pengawasan, evaluasi maupun supervisi memiliki arti yang sama, yaitu menilai hasil kerja. Pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh pihak-pihak yang kedudukannya lebih senior dari yang melaksanakan pekerjaan atau tugas.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti kemudian menyimpulkan bahwa penerapan fungsi msdm dalam meningkatkan tugas polsuspas di lapas kelas 1 Kota Makassar sudah cukup baik, namun ada beberapa indikator yang masih tidak berbanding lurus/secara baik penanganannya. Adapun mencakup 4 indikator terkait fokus penelitian dalam mengukur penerapan fungsi msdm dalam meningkatkan tugas polsuspas di lapas kelas 1 Kota Makassar, yaitu menurut G.R..Terry menyatakan bahwa beberapa indikator yaitu: (1) Perencanaan yaitu berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa

penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan tugas polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan kelas 1 kota makassar, yang berkaitan dengan fokus Planning(perencanaan) bahwa dalam perencanaan awal dalam hal ini kegiatan penyeleksi calon Polsuspas di lembaga pemasyarakatan kelas 1 kota makassar, melalui seleksi calon CPNS dengan memilih formasi jabatan yang telah di tetapkan oleh kementerian hukum dan ham dan memilih jenis jurusan yang memang dibutuhkan dalam organisasi dan kemudian dipilih calon-calon yang berintegritas tinggi serta inovatif dan mampu berdedikasi dalam menjalankan tugas, agar nantinya tidak salah penempatan dengan tugas dan fungsinya sehingga kompeten dalam bidang yang di embannya, (2) Pengorganisasian yaitu Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan tugas polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan kelas 1 kota makassar, dengan mengaitkan Organizing sebagai fokus dalam mengukur tingkat pengorganisasian di lapas kelas 1 makassar, yaitu sistem Organizing atau pengorganisasian dalam hal ini pengorganisasian yang di lakukan oleh

KALAPAS kepada Polsuspas atau bawahannya sudah bagus dan terarah, dalam memberikan atau membagi tugas yang sesuai kepada polsuspas agar bekerja dengan sesuai wewenangnya serta bekerja secara ikhlas dan penuh dedikasi (3) menggerakkan Yaitu Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan tugas polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan kelas 1 kota makassar, dalam hal ini Kalapas sudah menerapkan yang namanya Actuating atau proses pemberian arahan atau pemotivasian kepada setiap bawahannya atau pegawai polsuspas agar dalam bekerja mereka selalu bekerja sesuai dengan SOP dan penuh keikhlasan. (4) Mengawasi Yaitu Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan tugas polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan kelas 1 kota makassar,dalam hal ini pengawasan yang dilakukan ooleh atasan beserta binkemas masih belum maksimal karena masih terdapatnya pelanggaran atau penyelundupan handpone dan hal itu baru-baru lagi terjadi dalam beberapa bulan kemarin. Harusnya



pengawasan yang di lakukan lebih jeli dan dilakukan setiap hari atau bahkan setiap 2 kali 24 jam agar tidak adanya celah-celah bagi pembesuk dalam membawa masuk barang elektronik, begitupun dengan narapidana yang melarikan diri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angga Hana Saputra. 2016. *Peran Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Bone Sebagai Upaya Rehabilitatif Terhadap Residivis*. Makassar: Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Amstrong dalam Hasibuan,2011:37). pencapaian sasaran organisasi Bandung: CV.Alfabeta
- G.R Terry 2013 Manajemen sumber daya manusia meliputi *Planning* (Perencanaan) *Organizing* (Pengorganisasian) *Actuating* (Menggerakkan) *Controlling* (Mengawasi).
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deepublish.
- Perbatasari, Chaterin Intan. 2017. Kinerja Pegawai di lembaga pemasyarakatan Kelas IIB Tenggara Kabupaten kutai kartanegara. *Ejurnal Administrasi Negara*, vol.5 No. 2 (5703-5717)
- Nur Jayani. 2013. *Pelaksanaan Pembinaan Narapidana Di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Kabupaten Jepara*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Osei dan Ackah (2015) "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Individu Maupun Kinerja Organisasi", Universitas Negeri Surabaya: (Diakses pada jumat 01:00, 26 Juli 2019)
- Puspitasari (2017), Dengan Judul : "Pembinaan Narapidana di Rumah Tahanan Negara (Studi dirumah Tahanan Negara Kelas IIB Watansoppeng". Soppeng : (Diakses pada hari kamis 23:00, 25 Juli 2019).
- Sedarmayanti, 2008:167). Peningkatan atau Pengembangan sumber daya manusia
- Sudarto (1993), istilah pemasyarakatan dapat disamakan dengan "resosialisasi"
- Silalahi, 2000:249. pendidikan, latihan, dan pembinaan Jakarta: PT Grafindo.