

Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Jeneponto

Dewi Wahyuni Pratiwi^{1*}, Mappamiring², Nurbiah Tahir³

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the Performance of Employees in Guiding Prisoners at Class IIB prison at Jeneponto Regency. This study used qualitative research. Data collection techniques used observation, interviews with 6 informants. Data analysis used an interactive analysis model. The results showed that the performance of employees in guiding prisoners was quite good but needed to be improved to be more optimal, this was seen from the aspect of quality, performance in guiding prisoners was still lacking even though in providing services and work in accordance with procedures and rules, but there were still a few prisoners get different treatment, quantity, ability of employees were quite good because the selection process was very strict by the state, punctuality and discipline were mandatory duties of employees and arranged time to be more organized and did not other activities that could be hinder employee performance so that activities could run well in accordance with the timeliness, the effectiveness of employees' performance was good, both in terms of work reports and task completion were run well because they worked in accordance with guidelines and directives, and work performance commitment had completed the task on time and accurately.

Keywords: *performance, prisoners, coaching*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dalam Pembinaan Narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Jeneponto. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dengan 6 orang informan. Analisis data menggunakan model analisa interaktif. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai dalam pembinaan narapidana cukup baik namun perlu untuk ditingkatkan agar lebih optimal, hal ini dilihat dari aspek kualitas, kinerja dalam pembinaan narapidana masih kurang walaupun pada pernyataannya dalam memberikan pelayanan dan bekerja sudah sesuai dengan prosedur dan aturan namun masih ada beberapa narapidana mendapatkan perlakuan yang berbeda, kuantitas, kemampuan pegawai rumah tahanan tidak perlu diragukan karena proses seleksi yang diadakan sangat ketat oleh negara, ketepatan waktu, disiplin dan tepat waktu menjadi keharusan tugas pegawai rutan dan mengatur waktu agar lebih teratur serta tidak melakukan aktivitas lain yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga aktivitas selanjutnya dapat berjalan dengan baik sesuai dengan ketepatan waktu, efektivitas kinerja pegawai rutan sudah baik, baik itu dari segi laporan kerja dan penyelesaian tugas dengan baik dikarenakan bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan, dan komitmen kerja kinerja pegawai rutan sudah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat.

Kata Kunci: kinerja, narapida, pembinaan

* dewi@gmail.com

PENDAHULUAN

Pembinaan Narapidana adalah upaya untuk menyadarkan narapidana agar menyesali perbuatannya dan mengembalikannya menjadi warga masyarakat yang baik, taat kepada hukum, menjunjung tinggi nilai-nilai moral, sosial, dan keagamaan, sehingga tercapai kehidupan masyarakat yang aman, tertib, dan damai. Sistem pemasyarakatan disamping bertujuan untuk mengembalikan warga binaan pemasyarakatan sebagai warga yang baik juga bertujuan untuk tidak mengulangi tindak pidana, serta merupakan penerapan dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Asas-asas yang dianut dalam sistem pemasyarakatan menempatkan tahanan, narapidana dipandang sebagai pribadi dan warga negara lainnya serta dihadapi bukan dengan latar belakang pembalasan, tetapi dengan program pembinaan.

Dengan demikian maka dalam pelaksanaan sistem pemasyarakatan diberikan program pembinaan yang merupakan daya upaya menuju perbaikan terhadap narapidana dalam mental sosial dengan tujuan pemeliharaan kembali pemurnian kesatuan hubungan hukum, baik yang terjadi pada individu penyelenggaraan

hukum itu sendiri, maupun yang terjalin antara pelanggaran hukum dengan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan, pasal 1 ayat 1 disebutkan “Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan sistem kelembagaan dengan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pembinaan dalam tata peradilan pidana”. Sistem pemasyarakatan merupakan suatu rangkaian kesatuan penegakan hukum pidana, oleh karena itu pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan konsepsi umum mengenai pemidanaan.

Sebagai sebuah lembaga pembinaan sekaligus institusi penegak hukum, Rumah Tahanan Negara (Rutan) menjadi bagian *Integrated Criminal Justice System*. Selain peranannya sebagai penegak hukum, Rumah Tahanan Negara memiliki peranan strategis dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mandiri, bertanggung jawab, berkualitas dan bermartabat. Sejalan dengan peran Lembaga Pemasyarakatan tersebut, maka tepatlah apabila Petugas Pemasyarakatan yang melaksanakan tugas pembinaan dan pengamanan

Warga Binaan Pemasarakatan dalam undang-undang ini ditetapkan sebagai Pejabat Fungsional Penegak Hukum.

Selama menjalani proses pemasarakatan narapidana diberikan pembinaan kepribadian dan kemandirian yang intinya adalah mengembalikan narapidana ke tengah masyarakat yang baik, percaya diri, mandiri, aktif dan produktif. Dengan demikian kegiatan pembinaan tersebut harus memperhatikan berbagai aspek kehidupan narapidana agar memiliki kemandirian dan kepercayaan diri yang kuat. Seiring dengan kompleksnya kehidupan masyarakat yang akan dihadapi narapidana pada saat kembali ke masyarakat, peningkatan peran Rumah Tahanan Negara sebagai wahana pembinaan.

Sasaran yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jeneponto. Rutan Kelas IIB Jeneponto merupakan bagian dari Departemen Kehakiman dan HAM yang sangat menerapkan disiplin tinggi dalam bekerja. Sebagai Rumah Tahanan seharusnya hanya menerima tahanan saja, tetapi karena di Jeneponto belum ada Lembaga Pemasarakatan maka Rumah Tahanan Negara kelas IIB Jeneponto juga menerima tahanan dan narapidana.

Hasil observasi awal menunjukkan masih kurangnya perhatian pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jeneponto kepada Narapidana, menyangkut pembinaan seperti perlakuan pegawai terhadap Narapidana yang masih kasar dan bertindak semaunya. Kemudian masih ada beberapa oknum pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jeneponto yang bekerja tidak sesuai prosedur dan peraturan yang ditetapkan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jeneponto.

Berbagai fenomena permasalahan yang terjadi di lapangan dapat dijadikan dasar awal peneliti untuk menganalisis secara lebih mendalam akan kinerja pegawai dalam pembinaan narapidana. Proses pembinaan yang pada dasarnya bertujuan untuk membina, membimbing, serta mendidik para warga binaan dan diharapkan mampu merubah pola pikir hingga perilaku narapidana saat menjalani proses pembinaan hingga pada saat mereka dibebaskan. Dalam hal ini peran petugas lembaga pemasarakatan sangat dibutuhkan keaktifannya, sebab merekalah yang setiap hari berinteraksi langsung dengan para tahanan yang mengatur dengan baik jadwal kegiatan yang produktif untuk warga binaan.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4). Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Bohlarander dan

Snell adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut : a. Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. b. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. c. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain. d. Efektivitas, Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia. e. Komitmen Kerja, Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja

dengan perusahaan dan tanggu. Menurut Dessler (2002:169), mengatakan ada enam dimensi dalam penilaian kinerja, yaitu: a. kualitas, meliputi akurasi, ketelitian dan penampilan kerja yang dapat diterima. b. produktivitas, meliputi: kualitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan. c. pengetahuan kerja, meliputi: keterampilan teknis, praktis dan informasi yang digunakan dalam bekerja. d. Reliabilitas, meliputi: penyelesaian tugas-tugas, upaya dan tindak lanjut. e. Availability, meliputi: istirahat kerja dan catatan kehadiran. Dwiyanto (2006:47), mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh penilaian yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat. Menurut Masrwansyah (2010:3), Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam fungsi organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan,

keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Hasibuan (2000:87): Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Menurut Sofyandi (2008) Defenisi penilaian kinerja menurut Sofyandi ialah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Mangkunegara (2016:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis (2002) Pembinaan narapidana adalah suatu usaha, atau kegiatan yang dilakukan untuk memberdayakan warga binaan sehingga menciptakan warga binaan yang berakhlak baik dan terampil sehingga menjadi individu yang mandiri. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat pendapat Husein dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (2003:266), mengemukakan ukuran kinerja pegawai, sebagai berikut : a. Mutu kerja, mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output). b. Kejujuran pegawai, merupakan ketulusan hati dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. c. Inisiatif, kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi. d. Kehadiran, kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai. e. Sikap, suatu kesediaan untuk bereaksi didalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal. f. Keandalan, total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. g. Kerjasama, kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan

suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Ketersediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat. h. Pengetahuan tentang pekerjaan, Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien. i. Tanggung jawab, Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. j. Ketepatan waktu, Pengukuran ketepatan waktu ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Menurut Robbins (2002) memiliki sejumlah manfaat dalam berorganisasi yang diantaranya :

- Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan person alia secara umum.
- Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- Penilaian kinerja juga memenuhi tujuan umpan balik tentang yang ada terhadap

pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka. e. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu selama 2 bulan setelah seminar proposal dilaksanakan, Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jenepono. Dengan pertimbangan, alasan peneliti memilih tempat ini karena tertarik bagaimana proses pembinaan-pembinaan Narapidana berjalan dengan baik, yang hanya mempunyai lahan yang bisa dikatakan tidak terlalu luas jika dibandingkan Rumah Tahanan Negara yang berada di kota-kota lain.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yakni mengkaji permasalahan peneliti tidak membuktikan ataupun menolak hipotesis yang dibuat sebelum penelitian tetapi mengolah data dan menganalisis suatu masalah secara non numerik. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna menggambarkan kinerja pegawai dalam pembinaan

narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jeneponto. 2. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian fenomenologi yang bertujuan untuk mengungkap makna yang esensial dari suatu konsep atau fenomena yang melakukan eksplorasi terhadap struktur kesadaran pengalaman hidup manusia. 3. Dalam hal ini terkait Kinerja Pegawai dalam Pembinaan Narapidana di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Jeneponto.

Proses reduksi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Proses reduksi data bukanlah proses yang sekali jadi, tetapi sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Data yang diperoleh di lapangan kemudian direduksi oleh peneliti dengan cara pengkodean, klasifikasi data, menelusuri tema-tema, membuat gugus, membuat pertisi, menulis memo, dan selanjutnya dilakukan pilihan terhadap data yang diperoleh di lapangan, kemudian dari data itu mana yang relevan dan mana yang tidak relevan dengan permasalahan dan fokus penelitian. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir secara lengkap tersusun.

1. Penyajian Data/*Data display*. Langkah berikutnya setelah proses reduksi data berlangsung adalah penyajian data yang dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data ini, maka akan dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memudahkan bagi peneliti melihat gambaran secara penelusuran atau bagian-bagian tertentu dari data penelitian, sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

2. Penarikan Kesimpulan/*verifying*. Kegiatan analisis interaktif keempat adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Sedangkan verifikasi merupakan kegiatan pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama peneliti mencatat, atau suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan

kembali serta tukar pikiran antara teman sejawat untuk mengembangkan “kesempatan inter subjektif” dengan kata lain makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya (*validitasnya*), verifikasi dalam penelitian dilakukan secara kontinyu sepanjang penelitian verifikasi oleh peneliti, dimaksudkan untuk menganalisis dan mencari makna dari informasi yang dikumpulkan dengan mencari tema, pola hubungan, permasalahan yang muncul, hipotesa yang disimpulkan secara tetatif, sehingga terbentuk.

Untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan data. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Menurut Sugiyono, ada tiga macam triangulasi yaitu: 1. Triangulasi sumber Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang perilaku murid, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan ke guru, teman murid yang bersangkutan dan orang tuanya. Data dari ketiaga

sumber tersebut, tidak bias diratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah di analisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member chek*) dengan ketiga sumber data tersebut. 2. Triangulasi Teknik Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda. 3. Triangulasi Waktu Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpul 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 rangka pengujian

kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan caramengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Jeneponto merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang secara makro bentang alamnya terdiri dari daerah dataran terletak pada bagian tengah dan daerah perbukitan yang terletak pada bagian utara, serta kawasan pantai di sebelah selatan. Kabupaten Jeneponto terletak di ujung selatan bagian barat dari wilayah Provinsi Sulawesi Selatan dengan Ibukota Bontosunggu, berjarak sekitar 91 Km Makassar Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, secara geografis terletak antara 5°23'12"-5°42'1,2"LS dan antara 119°29'12"-119°56'44,9" BT.

Luas wilayah Kabupaten Jeneponto adalah 74.979 Ha atau 749,79 Km² dan hanya 1.20% dari wilayah Provinsi Sulawesi Selatan,

yang meliputi 11 Kecamatan yakni, Bangkala, Bangkala Barat, Tamalatea, Bontoramba, Binamu, Turatea, Batang, Arungkeke, Tarrowang, Kalara, dan Rumbia.

Kualitas

Kualitas kerja merupakan usaha-usaha yang sistematis terorganisasi untuk memberikan peluang yang lebih besar dalam jabatan mereka dan kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi secara menyeluruh". Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistim untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Adapun beberapa sub indikator dari kualitas kerja yakni 1) kontribusi 2) produktivitas dan 3) mutu kehidupan kerja.

Kualitas kerja merupakan usaha-usaha yang sistematis terorganisasi

untuk memberikan peluang yang lebih besar dalam jabatan mereka dan kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi secara menyeluruh”. Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistim untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Adapun beberapa sub indikator dari kualitas kerja yakni 1) kontribusi 2) produktivitas dan 3) mutu kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yakni kualitas kerja dari pegawai rutan baik sebab sudah dilakukan berdasarkan peraturan dan prosedur pembinaan kepada narapidana, sedangkan tindakan tegas yang diberikan adalah sikap yang sudah sewajarnya diberikan pada tahanan.

Berdasarkan hasil wawancara yakni kinerja pegawai baik walaupun ada beberapa oknum pegawai yang

kualitas kerjanya kurang baik, namun hal tersebut tentu akan di tindak langsung oleh atasan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik, baik itu dari pelayanan tahanan yang dilakukan pegawai terhadap narapidana dan tidak ada perlakuan yang dibedakan-bedakan pada setiap narapidana.

Dari hasil wawancara di atas pegawai bekerja sesuai aturan, namun kinerja pegawai belum sepenuhnya baik dalam memberikan pembinaan di sebabkan perlakuan yang tidak pantas kepada narapidana. Jadi berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasannya kualitas kinerja pegawai rumah tahanan kelas IIB kabupaten jeneponto masih kurang dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bersama kepala tahanan yang mengakui ada beberapa pegawai yang memang masih kinerjanya dalam membina narapidana masih kurang, walaupun pada pernyataannya dalam memberikan pelayanan dan bekerja sudah sesuai dengan prosedur dan aturan namun masih ada beberapa narapidana mendapatkan perlakuan yang berbeda dan perlakuan kasar yang kerap di dapatkan oleh narapidana.

Dari hasil wawancara pegawai bekerja sesuai aturan, namun kinerja

pegawai belum sepenuhnya baik dalam memberikan pembinaan di sebabkan perlakuan yang tidak pantas kepada narapidana.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan kontribusi pegawai yakni memberikan pelayanan yang baik walaupun dengan sikap yang tegas kepada narapidana.

Kuantitas

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru/ atau jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Adapun sub indikator dari kuantitas yakni 1) beban kerja 2) kemampuan 3) target/hasil. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada enam narasumber yakni, Kepala Tahanan Negara Kelas IIB, Staf subsidi pengelolaan, staf subsidi pelayanan tahanan, dan tiga narapidana.

Berdasarkan hasil wawancara beban kerja pegawai tidak berat kemudian juga ada pergantian tugas yang dilakukan oleh pegawai adapun jadwal pembinaan narapidana yakni pembinaan kerohanian dilaksanakan setiap hari jam 11 sampai jam 1 siang,

untuk pembinaan kemandirian dilakukan dalam 2 kali dalam setahun, serta pembinaan kepribadian dilaksanakan satu kali dalam seminggu selama dua jam sehingga tidak memberatkan sama sekali.

Berdasarkan hasil wawancara yakni bahwasanya bekerja sebagai pegawai rumah tahanan tidak memiliki beban kerja yang berat melainkan hanya tanggung jawab pada tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara terkait mengenai beban kerja pegawai rutan tidak memiliki beban kerja yang berat pegawai hanya melakukan pengawasan pada aktivitas narapidana seperti mengawasi kegiatan pembinaan dan kegiatan sehari-hari narapidana. Jadi dari hasil wawancara di atas bahwa beban kerja tidak berat, karena tugas yang di jalankan hanya mengarahkan kegiatan narapidana dan mengawasi keseharian tahanan agar tetap mengikuti aturan dan ketetapan sebagai tahanan negara. Adapun jadwal pembinaan narapidana yakni pembinaan kerohanian dilakukan setiap hari dari jam 11 sampai jam 1 siang, kemudian pembinaan kemandirian dilakukan dua kali dalam setahun, sedangkan pembinaan kepribadian dilakukan seminggu sekali selama dua jam, dengan jadwal kerja yang jelas oleh sebab itu beban pegawai

tidak berat dan seharusnya mampu memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yakni kemampuan pegawai tidak perlu diragukan dikarenakan pegawai melakukan seleksi penerimaan yang sangat ketat, dan pembekalan serta pendidikan yang diberikan dengan ketat. Kemudian kinerja pegawai semuanya baik, sesuai dengan harapan oleh atasan berdasarkan pernyataan di atas.

Jadi berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil wawancara di atas mengatakan bahwasannya kemampuan pegawai rumah tahanan tidak perlu diragukan karena proses seleksi yang diadakan sangat ketat oleh negara, kemudian ada pendidikan dan pembekalan, serta kuantitas dan kemampuan yang sepadan dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai rutan. Kemudian kemampuan yang dimiliki oleh pegawai rutan juga tidak memerlukan keahlian khusus yang berat. Serta dari kinerja pegawai tidak ada masalah dan sesuai dengan harapan atasan.

Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Adapun sub indikator dari ketepatan waktu yakni 1) penyelesaian tugas berdasarkan waktu 2) koordinasi dan hasil. Dengan indikator di atas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada enam narasumber yakni, Kepala Tahanan Negara Kelas IIB, Staf subsidi pengelolaan, staf subsidi pelayanan tahanan, dan tiga narapidana.

Berdasarkan hasil wawancara yakni pegawai rutan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kedisiplinan menjadi kewajiban dalam bekerja, pegawai diberikan pelatihan dan didikan untuk disiplin waktu agar mudah melaksanakan tugas.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai rutan dilatih secara militer dan kedisiplinan waktu merupakan kunci dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya dilakukan wawancara bersama beberapa narapidana terkait ketepatan waktu kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwasannya memang rutan sangat disiplin dan tepat waktu. Jadi berdasarkan wawancara keseluruhan bahwasannya pegawai rutan memang sudah di setting untuk mampu bekerja dengan disiplin dan tepat waktu, karena

sudah menjadi tugas dan kewajiban untuk disiplin dan tepat waktu.

Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia. suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada enam narasumber yakni, Kepala Tahanan Negara Kelas IIB, Staf subsidi pengelolaan, staf subsidi pelayanan tahanan, dan tiga narapidana.

Jadi berdasarkan hasil wawancara yakni efektivitas kinerja pegawai rutan baik, baik itu dari segi laporan kerja, dan penyelesaian tugas yang baik. Di karenakan bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa efektivitas kinerja pegawai rutan baik, baik itu dari segi laporan kerja, dan penyelesaian tugas yang baik. Di karenakan bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan. Kemudian juga pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, namun berdasarkan wawancara narapidana masih ada

pegawai yang bekerja dengan santai dan main-main dan menganggap efektivitas kerja tidak sepenuhnya berjalan baik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasannya pencapaian kerja pegawai yang dilakukan yakni, kegagalan narkoba dan benda terlarang masuk kerumah tahanan, kemudian juga menyelesaikan tugas tanpa adanya penyalahgunaan tugas dan jabatan.

Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab. Atau keinginan karyawan yang sangat kuat untuk bertahan menjadi karyawan/pegawai ditandai dengan mengarahkan semua daya dan upaya demi kepentingan perusahaan/instansi. Dengan indikator diatas adapun beberapa pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada enam narasumber yakni, Kepala Tahanan Negara Kelas IIB, Staf subsidi pengelolaan, staf subsidi pelayanan tahanan, dan tiga narapidana.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan yang dilakukan, dengan pekerjaan yang dilakukan baik dan tidak ada masalah maka komitmen

dalam bekerja masih ada dan ingin tetap bekerja kemudian komitmen juga ditunjukkan berdasarkan pegawainya sendiri.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan kinerja yang baik, dan tidak ada tindakan yang menyimpang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara keseluruhan pada indikator komitmen kerja yakni bahwa komitmen kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan yang dilakukan, dengan pekerjaan yang dilakukan baik dan tidak ada masalah maka komitmen dalam bekerja masih ada dan ingin tetap bekerja kemudian komitmen juga ditunjukkan berdasarkan pegawainya sendiri. Serta upaya pegawai dalam komitmen kerja yakni dengan menunjukkan kinerja yang baik, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat.

KESIMPULAN

Pada indikator kualitas kinerja pegawai yakni dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai rumah tahanan kelas IIB kabupaten jeneponto masih kurang dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bersama kepalatanganan yang mengakui ada beberapa pegawai yang memang masih kinerjanya dalam membina narapidana masih kurang,

walaupun pada pernyataannya dalam memberikan pelayanan dan bekerja sudah sesuai dengan prosedur dan aturan namun masih ada beberapa narapidana mendapatkan perlakuan yang berbeda dan perlakuan kasar yang kerap di dapatkan oleh narapidana. Kemudian untuk produktivitas kinerja pegawai baik, dikarenakan memang sudah terjadwal dan memiliki tugas masing-masing dan juga ada sanksi yang berat jika tidak bekerja dengan baik. Dan juga menurut beberapa napi untuk produktivitas kerja pegawai cukup baik karena adanya pengawasan dari atasan, serta kontribusi pegawai dalam melakukan pembinaan yakni melakukan tugas dengan baik, membuat napi sadar benar akan kesalahannya, memberikan pengetahuan, dan beberapa hal lainnya, pada indikator kuantitas yakni terkait mengenai beban kerja pegawai rutan kabupaten jeneponto tidak berat, karena tugas yang di jalankan hanya mengarahkan kegiatan narapidana dan mengawasi keseharian tahanan agar tetap mengikuti aturan dan ketetapan sebagai tahanan negara. Serta dengan jadwal kerja yang jelas oleh sebab itu beban pegawai tidak berat dan seharusnya mampu memaksimalkan kinerjanya. Kemudian kemampuan pegawai rumah tahanan tidak perlu di ragukan karena proses seleksi yang

diadakan sangat ketat oleh negara, kemudian ada pendidikan dan pembekalan, serta kuantitas dan kemampuan yang sepadan dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai rutan. Kemudian kemampuan yang dimiliki oleh pegawai rutan juga tidak memerlukan keahlian khusus yang berat. Serta bahwasannya tidak ada target yang diberikan atasan kepada pegawainya dalam bekerja, melainkan hanya menuntut bekerja dengan maksimal dan baik dan penuh tanggung jawab. Di karenakan tugas dan fungsi pegawai yakni melakukan pengawasan dan pengarahan membina narapidana untuk menjadi lebih baik, pada indikator ketepatan waktu yakni pegawai rutan memang sudah di setting untuk mampu bekerja dengan disiplin dan tepat waktu, karena sudah menjadi tugas dan kewajiban untuk disiplin dan tepat waktu. Disiplin dan tepat waktu menjadi keharusan tugas dari pegawai rutan. Dan mengenai pegawai dalam mengatur waktu untuk aktivitas selanjutnya itu bisa dibuatkan schedule agar manajemen waktu lebih teratur serta tidak melakukan aktivitas lain yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga aktivitas selanjutnya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan waktu. Adapun mengenai narapidana tidak mengetahui terkait pengaturan

waktu yang dilakukan oleh pegawai rutan. Serta memaksimalkan waktu bekerja di waktu yang sempit yakni dengan bekerja serius, fokus, tertib dan tidak melakukan aktivitas yang tidak diperlukan serta kesehatan yang baik dikarenakan kesehatan yang tidak baik akan mengganggu kinerja pegawai yang baik menjadi kacau dan tidak sesuai, pada indikator efektivitas yakni bahwa efektivitas kinerja pegawai rutan baik, baik itu dari segi laporan kerja, dan penyelesaian tugas yang baik. Di karenakan bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan. Kemudian juga pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, namun berdasarkan wawancara narapidana masih ada pegawai yang bekerja dengan santai dan main-main dan menganggap efektivitas kerja tidak sepenuhnya berjalan baik. Dan mengenai pencapaian kerja dari pegawai tahanan yang dilakukan yakni, kegagalan narkoba dan benda terlarang masuk kerumah tahanan, kemudian juga menyelesaikan tugas tanpa adanya penyalahgunaan tugas dan jabatan. Serta kemampuan pegawai akan mempengaruhi kerja pegawai, namun tidak semua yang memiliki kemampuan akan menjalankan tugas dengan baik, dan pada indikator komitmen kerja yakni bahwa komitmen kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan yang

dilakukan, dengan pekerjaan yang dilakukan baik dan tidak ada masalah maka komitmen dalam bekerja masih ada dan ingin tetap bekerja kemudian komitmen juga ditunjukkan berdasarkan pegawainya sendiri. Serta upaya pegawai dalam komitmen kerja yakni dengan menunjukkan kinerja yang baik, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat.

Terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Parsada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Dwiyanto, Agus. 2006, *Mewujudkan Good Geovernance melalui pelayanan public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2006 “*Perilaku Organisasi*”. *Prentice Hall*, edisi kesepuluh.
- Sofyandi, Herman. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.