



PENINGKATAN KOMPETENSI PETUGAS PEMASYARAKATAN DALAM PEMBINAAN KEMANDIRIAN NARAPIDANA DI LAPAS KELAS IIA CIBINONG

INCREASING THE COMPETENCE OF PENAL OFFICERS IN PRISONERS INDEPENDENCE DEVELOPMENT IN CLASS IIA CIBINONG PRISONS

Ranisa Diati

Politeknik Ilmu Pemasarakatan
E-mail: diatiranisa@gmail.com

Umar Anwar

Politeknik Ilmu Pemasarakatan
E-mail: umar.harun12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana faktor internal dan faktor eksternal dalam optimalisasi pembinaan kemandirian Warga Binaan Pemasarakatan (WBP) dan bagaimana strategi alternatif dari optimalisasi pembinaan kemandirian WBP dengan meningkatkan kompetensi petugas pemasarakatan di Lapas Kelas IIA Cibinong. Merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan kasus dan konseptual. Metode analisis yang digunakan adalah metode SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, Threat*) pada matriks *Internal Factor Evaluation (IFE)* dan *Eksternal Factor Evaluation (EFE)* yang menguraikan faktor-faktor peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan yang ada. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi yang tepat diterapkan pada Lapas Kelas IIA Cibinong untuk saat ini adalah menerapkan strategi SO (*Strength dan Opportunities*), dengan nilai *strength 2* dan *opportunites 1,2*. Berdasarkan diagram cartesius, Lapas Kelas IIA Cibinong telah berada pada jalur yang tepat dengan terus melakukan strategi agresif (*growth oriented strategy*). Berdasarkan hasil kajian menunjukkan bahwa strategi SO (*Strength and opportunities*) dilakukan untuk menggunakan kekuatan instansi untuk meraih peluang-peluang yang ada di luar instansi. Strategi yang di tempuh melalui upaya mengoptimalkan SDM petugas pemasarakatan yang telah memiliki *skill* dalam berwirausaha, meningkatkan kompetensi petugas pemasarakatan dalam bidang humas dan mengadakan *workshop* untuk petugas pemasarakatan.

Kata kunci: *Lapas, Petugas Pemasarakatan, Pembinaan Kemandirian, SWOT*

Abstract

This study aims to examine how internal factors and external factors in optimizing the independence development of Correctional Inmates (WBP) and how the alternative strategy of optimizing the independence of WBP by increasing the competence of correctional officers in Cibinong Class IIA Prison. It is an empirical legal research with a case and conceptual approach. The analytical method used is the SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) method on the Internal Factor Evaluation (IFE) and External Factor Evaluation (EFE) matrix which describes the existing opportunities, threats, strengths and weaknesses. The results of the analysis

show that the right strategy to be applied to the Class IIA Cibinong Prison for now is to apply the SO (Strength and Opportunities) strategy, with a strength value of 2 and an opportunity of 1.2. Based on the Cartesian diagram, the Class IIA Cibinong Prison is on the right track by continuing to carry out an aggressive strategy (growth oriented strategy). Based on the results of the study, it shows that the SO (Strength and Opportunities) strategy is carried out to use the strengths of the agency to seize opportunities that exist outside the agency. The strategy is taken through optimizing the human resources of correctional officers who already have skills in entrepreneurship, increasing the competence of correctional officers in the field of public relations and holding workshops for correctional officers.

Keywords: Prisons, Correctional Officers, Independence Development, SWOT

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi yang vital dan tidak mampu dipisahkan dari sebuah organisasi. SDM memiliki peran sebagai komponen utama dalam sebuah organisasi, menjadi perencana dan pelaku aktif pada tiap kegiatan organisasi. Oleh sebab itu peranan SDM pada sebuah organisasi sangat diperlukan untuk capaian visi dan misi yang diinginkan organisasi. Sumber daya yang memiliki kualitas dapat berkolaborasi pada organisasi guna capaian misi organisasi. SDM tentu bersinergi pada organisasi. Mereka dapat bekerja secara aktif, efisien, proaktif, dan kompetitif untuk optimalisasi kinerja pada organisasi. Lembaga Pemasyarakatan sebagai wadah untuk pembinaan terhadap WBP dan andikpas di Indonesia. Penghuni Lapas Warga Binaan Pemasyarakatan ataupun juga yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada pada proses peradilan dan belum diputus bersalah oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan WBP dan tahanan di Lapas adalah Petugas Pemasyarakatan. Petugas pemasyarakatan mempunyai tugas guna berkontribusi pada pelaksanaan sistem pemasyarakatan.¹

Pada aktualisasi sistem pemasyarakatan merupakan prosesnya, yakni proses interaktif antara napi, petugas dan masyarakat dan didukung program pembinaan berdasarkan pada capaian tujuannya, hal itu didasarkan karena dekat kaitannya dalam fungsi dan tugas petugas pemasyarakatan, yaitu secara aktif semestinya mampu menggalang, mengkoordinasikan serta mengarahkan semua komponen sumber daya pada usaha reintegrasi sosial napi, namun kondisi saat ini SDM petugas pemasyarakatan belum optimal mendukung aktualisasi sistem pemasyarakatan. Pada pasal 8 UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, dijelaskan: "Petugas pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang melaaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan warga binaann pemasyarakatan". Menurut ketentuan tersebut, dijelaskan terkait fungsi serta tugas petugas pemasyarakatan yakni dalam bidang pembinaan, pengamanan serta pembimbingan WBP yang memiliki tujuan pelaksanaan pembinaan WBP berdaya guna dan berhasil guna.

¹ H.M. S.Yasin. (2021). "Optimalisasi Pelaksanaan Pembinaan Residivis Narapidana Narkotika pada Lembaga Pemasyarakatan." *Jurnal Ilmu Hukum*, 24(1), 18–38.

Dalam melakukan pembinaan WBP mesti melibatkan petugas masyarakat menjadi pendamping, yakni memiliki peran sebagai fasilitator, komunikator, dan motivator saat pelaksanaan pembinaan WBP. Kemudian peraturan perundangan terkait pembinaan WBP di Lapas tujuan pembinaan, yang termaktub dalam sistem masyarakat pada Pasal 2 UU No. 12 Tahun 1995 tentang Masyarakat yang berbunyi sebagai berikut: “Sistem masyarakat diselenggarakan dalam rangka membentuk warga binaan masyarakat agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga mampu diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, mampu aktif berperan dalam pembangunan, dan mampu hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.”

Program pembinaan kemandirian yang dilaksanakan di Lapas kini hanya menjadi pengisi waktu luang, ketidakmampuan petugas Lapas dalam pelaksanaan pembinaan kemandirian. Pernyataan tersebut karena tak adanya keahlian khusus yang dimiliki petugas Lapas guna melakukan pembinaan. Sehingga menunjukkan bahwasanya pada rumusan peraturan belum terdapat ketentuan aturan tegas atau ketidakjelasan undang-undang terkait pembinaan di Lapas hingga mengakibatkan belum optimal misi pemidanaan. Masih minimnya kualitas dan kuantitas petugas jika dari sudut pandang tugas khusus petugas masyarakat, hal yang perlu dievaluasi dalam regulasi bahwa syarat guna menjadi petugas masyarakat mesti memiliki sertifikat layak tugas.²

Penyebab belum optimalnya pembinaan WBP disebabkan pula karena timbulnya ketidakdisiplinan aparat penegak hukum, yang utama terkait petugas masyarakat dalam melakukan pembinaan dan pengawasan di Lapas. Maka dari itu, petugas masyarakat semestinya memiliki sertifikat layak tugas. Pemberian sertifikat ini mempunyai arti bahwa petugas masyarakat adalah petugas yang telah dididik secara khusus guna meningkatkan keterampilan yang diberikan kepada narapidana.

Problematika pembinaan di Lapas menjelaskan bahwa kepemimpinan organisasi Lapas memberikan pengaruh terhadap kesuksesan pembinaan WBP, kemudian WBP yang terlalu banyak tidak sesuai pada kapasitas Lapas membuat pembinaan menjadi tidak optimal, longgarnya pengawasan dalam pembinaan di Lapas mengakibatkan pelaksanaan pembinaan tidak berjalan dengan baik dan kurangnya jumlah serta kompetensi petugas masyarakat dalam pembinaan WBP merupakan hambatan pada pembinaan WBP di Lapas.³ Dengan keadaan SDM petugas masyarakat yang telah dijelaskan, secara tak langsung mempengaruhi serta menghambat proses masyarakat, kemudian masalah *overcapacity* menjadi penyebab kurangnya pengawasan yang dilakukan petugas Lapas dan akibatnya tidak tercapainya misi masyarakat. Hal ini mampu ditinjau dalam realita pada Lapas/Rutan, antara lain :a) Pelaksanaan pembinaan masih cenderung

² H.Hamja (2016). “Model Pembinaan Narapidana Berbasis Masyarakat (Community Based Corrections) Dalam Sistem Peradilan Pidana.” *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 27(3), 445.

³ Yudiana, Cikusin, Sekarsari. (2019). “Pembinaan Narapidana dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Lembaga Masyarakat Kelas 1 Kota Malang).” *Jurnal Respon Publik: Journal Public of Administration*, 13(5), 16–23.

memperlihatkan adaptasi dalam penutupan dengan implementasi kebijakan yang menitikberatkan pendekatan keamanan; b) Pekerjaan yang diberikan untuk WBP tidak diselaraskan dengan bakat, pendidikan serta keahlian yang dimiliki WBP hingga belum ada model yang jelas mengenai pekerjaan WBP dan c) Belum ada klasifikasi mengenai jenis pekerjaan yang baik dalam kategori keterampilan ataupun pekerjaan produktif.⁴

Kondisi *overcapacity* tersebut juga terjadi di Lapas Kelas IIA Cibinong. Lapas Kelas IIA Cibinong adalah suatu organisasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi guna melaksanakan dan memberikan pemasyarakatan, pembinaan, kerohanian pada WBP maupun anak didik. Lapas Kelas IIA Cibinong mempunyai peranan menjaga dan memelihara keamanan serta tata tertib Lapas. Lapas Kelas IIA Cibinong adalah unit dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia wilayah Jawa Barat yang sudah mendapatkan predikat WBK dan WBBM. Lapas Kelas IIA Cibinong saat ini memiliki kondisi *overcapacity*. Berdasarkan data dari UPT Lapas Kelas IIA Cibinong, Lapas memiliki kapasitas untuk 800 orang narapidana/tahanan, tetapi data pada bulan November 2021 jumlah penghuni di dalam Lapas tersebut terdapat 1362 orang narapidana/tahanan.

Lapas memiliki program kemandirian untuk narapidana dengan tujuan agar narapidana dapat menjalankan reintegrasi sosial dengan baik. Program kemandirian tersebut dikoordinasikan, disiapkan, dikelola oleh Seksi Kegiatan Kerja di Lapas merupakan rangkaian pembinaan keterampilan napi sebagai bekal jika kembali ke masyarakat. Pada Lapas Kelas IIA Cibinong terdapat dua program kemandirian pada kegiatan kerja, yaitu kegiatan Balai Latihan Kerja dengan total 49 narapidana yang mengikuti kegiatan dan kegiatan Sarana Edukasi dan Asimilasi (SAE) dengan total 16 orang narapidana yang mengikuti kegiatan. Jika di total narapidana yang mengikuti kegiatan kerja adalah 65 orang. Berdasarkan data Februari 2022 Lapas Kelas IIA Cibinong memiliki petugas pemasyarakatan pada Seksi Kegiatan Kerja hanya berjumlah 9 orang diantaranya 6 orang Staf Kegiatan Kerja, 2 orang Kasubsi Kegiatan Kerja dan 1 orang Kepala Seksi Kegiatan Kerja. Permasalahan tersebut adalah jumlah narapidana tidak sebanding dengan jumlah petugas dalam Seksi Kegiatan Kerja. Maka dari itu, dengan kondisi tersebut optimalisasi sumber daya manusia merupakan titik sentral perhatian Lapas guna memajukan kualitas pembinaan kemandirian. Hal itu, dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIA Cibinong menggunakan sebuah analisa masalah guna memecahkan permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini hendak mengkaji bagaimana faktor internal dan faktor eksternal dalam optimalisasi pembinaan kemandirian WBP dengan meningkatkan kompetensi petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIA Cibinong

⁴ S. Juliana. (2015). Pelaksanaan Pembinaan Kemandirian Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Bengkalis Kabupaten Bengkalis. WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi, 1(1), 25-40.

dan bagaimana strategi alternatif dari optimalisasi pembinaan kemandirian WBP dengan meningkatkan kompetensi petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIA Cibinong.

B. METODE

Merupakan jenis penelitian empiris dengan menggunakan kualitatif berlandaskan filsafat induktif yang mempunyai manfaat guna meneliti sebuah percobaan dan memfokuskan pada makna dan penelitian kualitatif ini mempunyai maksud guna menganalisis, mendeskripsikan sebuah obyek penelitian melintasi sebuah persepsi, aktivitas sosial seseorang ataupun beberapa orang.⁵ Pada penelitian ini data primer yang paling inti digunakan yaitu hasil penilaian responden guna penghitungan pada matriks IFE atau Internal Factor Evaluation serta matriks EFE atau Eksternal Factor Evaluation. Penilaian pada matriks IFE dilakukan dengan menghitung hasil kekuatan dan kelemahan utama yang ditemukan secara langsung pada responden.⁶ Pada penilaian EFE dilakukan dengan perhitungan melewati kondisi peluang serta ancaman yang didapatkan langsung pada responden. Dalam hasil yang diperoleh itu maka akan menunjukkan hal-hal apa yang mempunyai nilai tinggi ataupun nilai rendah. Nilai itu dapat menentukan letak faktor-faktor sebagai pendukung ataupun kendala masalah yang timbul.

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis pada Matriks Internal Factors Evaluation (IFE) dan Matriks EFE atau Eksternal Factors Evaluation (EFE)

Untuk menentukan strategi peningkatan kompetensi petugas pemasyarakatan, tahap awal yang dilakukan yaitu dengan memilih faktor - faktor yang menjadi dampak pada peningkatan tersebut. Faktor-faktor yang dimaksud terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, bisa digunakan dalam memilih besar faktor itu memiliki pengaruh pada peningkatan kompetensi petugas pemasyarakatan di Lapas. Adapun faktor-faktor yang memiliki pengaruh pada peningkatan tersebut adalah sebagai berikut:

A. Faktor Internal, yang terdiri dari:

1. Faktor yang menjadi kekuatan, yaitu:
 - a. Beberapa petugas pemasyarakatan yang memiliki *skill* dalam berwirausaha.
 - b. Beberapa petugas pemasyarakatan yang memiliki keahlian dalam bidang humas guna memasarkan hasil produk pembinaan kemandirian.

⁵ Bachtiar S. Bachri (2010). "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif." Jurnal Teknologi Pendidikan 10(1), 46.

⁶ Kuswoyo, Minarsih & Fathoni. (2018). Analisis Strategi Bisnis dengan SWOT pada ANA Fashion. Jurnal of Management, 4(4), 1-17.

- c. Beberapa petugas masyarakatan memiliki kedekatan atau relasi sebagai media pemasaran produk pembinaan kemandirian.
2. Faktor yang menjadi kelemahan, yaitu:
- Kualitas dan kuantitas pegawai belum optimal jika ditinjau dari sifat dan tugas khusus yang diberikan kepada petugas masyarakatan.
 - Belum adanya diklat yang spesifik untuk petugas masyarakatan dalam menjalani tugas di masing-masing bidang khususnya pada program pembinaan kemandirian guna narapidana.
- B. Faktor Eksternal, yang terdiri dari:
- Faktor yang menjadi peluang, yaitu:
 - Pihak ketiga yang bekerjasama dalam program pembinaan kemandirian WBP dan workshop untuk petugas mengenai strategi pembinaan kemandirian yang baik.
 - Program penguatan kapasitas untuk petugas masyarakatan atau diklat dalam bidang teknis yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan oleh Ditjen Masyarakatan, Kanwil ataupun BPSDM Kemenkumham.
 - Rumusan yang dibuat oleh Ditjen Masyarakatan terkait persyaratan-persyaratan khusus bagi pelamar dalam tahap rekrutmen petugas masyarakatan kemudian disesuaikan dengan formasi dan keahlian yang dibutuhkan.
 - Faktor yang menjadi ancaman, yaitu:
 - Pemutasian dari Biro Kepegawaian kepada petugas masyarakatan yang berkompeten dalam pembinaan kemandirian narapidana.
 - Diklat teknis dan program penguatan kapasitas yang diberikan kepada petugas masyarakatan tidak berkala dan menyeluruh

Hasil pada evaluasi faktor internal, *Internal Factor Evaluation (IFE)* berdasarkan pada peringkat dan bobot yang diberikan responden pada faktor internal yang sudah ditentukan. Berikut hasil evaluasi dari penilaian faktor internal :

Tabel 1.1 Perhitungan *Internal Factors Evaluation (IFE)*

Faktor - Faktor Internal		Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strenght</i>)				
1	Beberapa petugas masyarakatan yang memiliki <i>skil</i> dalam berwirausaha	0,25	4	1
22	Beberapa petugas masyarakatan yang memiliki keahlian dalam bidang humas guna memasarkan hasil produk pembinaan kemandirian	0,17	3	0,5

33	Beberapa petugas masyarakatan memiliki kedekatan atau relasi sebagai media pemasaran produk pembinaan kemandirian	0,25	2	0,5
Total Skor Kekuatan (<i>Strenght</i>)				2
Kelemahan (<i>Weakness</i>)				
11	Kualitas dan kuantitas pegawai belum optimal jika ditinjau dari sifat dan tugas khusus yang diberikan kepada petugas masyarakatan.	0,17	2	0,3
22	Belum adanya diklat yang spesifik untuk petugas masyarakatan dalam menjalani tugas di masing-masing bidang khususnya pada program pembinaan kemandirian guna narapidana	0,17	3	0,5
Total Skor Kelemahan (<i>Weakness</i>)				0,8
Total Kekuatan - Total Kelemahan				1,2

(sumber: penulis ,2022)

Pada tabel perhitungan di atas bisa dijelaskan nilai yang dihasilkan berawal pada hasil jawaban responden berkenaan tingkat signifikan yang diberikan kepada masing-masing kekuatan ataupun kelemahan yang menghasilkan bobot berbeda-beda, yang mana bobot itu diperoleh dalam tingkat signifikan diibagi dengan jumlah tingkat signifikan, tetapi seperti biasanya pada penyajian penelitian tingkat signifikan tidak mesti dituliskan sehingga hanya terdapat bobot, rating, dan skor saja. Dalam hasil perhitungan, dihasilkan nilai total yaitu 1,2 yang terdiri dari pengurangan skor kekuatan dengan skor kelemahan. Pada skor kekuatan sebesar 2 dengan skor kekuatan tertinggi 1 yaitu beberapa petugas masyarakatan yang memiliki *skill* dalam berwirausaha. Sedangkan skor kelemahan yaitu 0,8 dengan skor kelemahan terendah adalah 0,3 yaitu Kualitas dan kuantitas pegawai belum optimal jika ditinjau dari sifat dan tugas khusus yang diberikan kepada petugas masyarakatan.

Oleh sebab itu, melihat kekuatan dan kelemahan Lapas Kelas IIA Cibinong berada diposisi yang strategis yang cukup kuat agar terus dikembangkan pada peningkatan kompetensi petugas masyarakatan dalam pembinaan kemandirian di Lapas sebab faktor kekuatan lebih mendominasi dibandingkan faktor kelemahan, dengan hasil perhitungan dengan nilai yaitu 1,2. Lalu hasil evaluasi faktor eksternal, *Eksternal Factor Evaluation (EFE)* berdasarkan pada peringkat atau rating dan bobot yang diberikan responden dalam faktor-faktor eksternal yang telah ditentukan. Berikut adalah hasil evaluasi dari penilaian faktor internal :

Tabel 1.2 Perhitungan *Eksternal Factors Evaluation (EFE)*

Faktor - Faktor Eksternal		Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>Opportunities</i>)				
1	Pihak ketiga yang bekerjasama dalam program pembinaan kemandirian WBP dan <i>workshop</i> untuk petugas mengenai strategi pembinaan kemandirian yang baik	0,21	3	0,64
22	Program penguatan kapasitas untuk petugas masyarakat atau diklat dalam bidang teknis yang dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan oleh Ditjen Masyarakat, Kanwil ataupun BPSDM Kemenkumham	0,14	1	0,14
33	Rumusan yang dibuat oleh Ditjen Masyarakat terkait beberapa persyaratan khusus untuk pelamar pada tahap rekrutmen petugas masyarakat kemudian disesuaikan dengan formasi dan keahlian yang dibutuhkan	0,21	2	0,42
Total Skor Peluang (<i>Opportunities</i>)				1,2
Ancaman (<i>Threats</i>)				
11	Pemutasian dari biro kepegawaian kepada petugas masyarakat yang berkompeten dalam pembinaan kemandirian Narapidana	0,21	3	0,64
22	Diklat teknis dan program penguatan kapasitas yang diberikan kepada petugas masyarakat tidak berkala dan menyeluruh	0,21	1	0,21
Total Skor Ancaman (<i>Threats</i>)				0,85
Total Peluang - Total Ancaman				0,35

(sumber: penulis,2022)

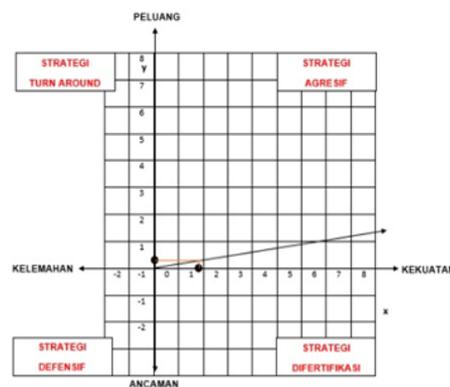
Pada tabel perhitungan tersebut bisa dijelaskan bahwasannya nilai yang dihasilkan pada hasil jawaban responden berkenaan dengan tingkat signifiikan yang diberikan kepada masing-masing kekuatan ataupun kelemahan yang akan menghasilkan bobot berbeda-beda, yang mana bobot itu diperoleh melalui tingkat signifikan dibagi jumlah tingkat signifikan, tetapi seringkali pada penyajian penelitian tingkat signifikan tak perlu dituliskan sehingga hanya terdapat bobot, rating, dan skor saja. Oleh sebab itu perhitungan yang telah dibuat, mendapatkan nilai total yaitu 0,35 yang terdiri dari atas skor peluang yaitu 1,2 dengan skor peluang tertinggi dengan hasil 0,64 yaitu pihak ketiga yang bekerjasama dalam program pembinaan kemandirian narapidana dan *workshop* untuk petugas mengenai strategi pembinaan kemandirian yang baik, kemudian skor ancaman dengan hasil 0,85 dengan skor ancaman terendah adalah 0,21 yakni diklat teknis dan program penguatan kapasitas yang diberikan kepada petugas masyarakat tidak berkala dan menyeluruh.

Melihat peluang serta ancaman yang ada, maka Lapas Kelas IIA Cibinong masih berada dalam kondisi yang cukup strategis untuk dikembangkan sebab skor lebih dominan dari ancaman dengan hasil hitung nilai faktor strategis lingkungan eksternal yaitu 0,35. Dalam halnya faktor eksternal merupakan sebuah penentu dalam organisasi menentukan strategi yang digunakan guna menangani isu ataupun masalah yang akan dihadapi.

2. Strategi Alternatif untuk Peningkatan Kompetensi Petugas Pemasarakatan dalam Pembinaan Kemandirian Narapidana di Lapas Kelas IIA Cibinong

Berdasarkan penilaian internal ataupun eksternal yang dilakukan dalam strategi peningkatan kompetensi petugas pemasarakatan dalam pembinaan kemandirian narapidana di Lapas Kelas IIA Cibinong, maka dihasilkan nilai faktor strategis lingkungan internal yaitu 1,2 dengan skor kekuatan yaitu 2 dan kelemahan dengan hasil 0,8 . Lalu nilai total faktor strategis lingkungan eksternal yakni 0,35 dengan skor peluang adalah 1,2 dan nilai ancaman yaitu 0,85. Untuk mengetahui alternatif strategii pemecahan masalah peningkatan kompetensi petugas pemasarakatan dalam pembinaan kemandirian narapidana di Lapas, maka dilakukan penggambaran sebagai berikut:

Gambar 1.1 Diagram Cartesius data internal dan eksternal



(sumber : penulis,2022)

Gambar di atas menjelaskan bahwasannya keadaan organisasi di Lapas Kelas IIA Cibinong pada kondisi kuat dan berpeluang menghadapi isu atau masalah yang diambil. Hasil analisis menempatkan titik posisi dalam kuadran I pada diagram analisis SWOT. Posisi dalam Kuadran I menjelaskan bahwasannya Lembaga pemasarakatan Kelas II A Cibinong mempunyai peluang serta kekuatan besar sehingga mampu memanfaatkan peluang. Keadaan ini mendukung kebijaksanaan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Setelah dilakukan perhitungan serta analisis, perlu dilakukan penyusunan beberapa factor sebagai alternatif strategis yang bisa mendeskripsikan kekuatan serta kelemahan internal yang dihadapi sesuai dengan peluang dan ancaman yang dimiliki pada peningkatan kompetensi petugas pemasarakatan dalam pembinaan kemandirian narapidana di Lapas. Demikianlah uraian strategi analisa SWOT dalam peningkatan

kompetensi petugas masyarakat dalam pembinaan kemandirian narapidana di Lapas sebagai berikut :

1. Strategi SO

- a. Mengoptimalkan SDM petugas masyarakat yang telah memiliki *skill* dalam berwirausaha. Strategi ini dilakukan guna mendukung program pembinaan kemandirian narapidana, karena petugas yang memiliki value lebih dalam berwirausaha akan mampu dalam membina narapidana pada program pembinaan kemandirian.
- b. Meningkatkan kompetensi petugas dalam bidang humas. Hal ini dilakukan agar produk hasil dari program pembinaan kemandirian mampu dipasarkan secara luas melalui *e-commerce* sebagai wujud berhasilnya program pembinaan kemandirian narapidana dan tercapainya misi masyarakat.
- c. Mengadakan workshop untuk petugas masyarakat. Mengadakan *workshop* dengan menghadirkan ahli/pakar dalam bidang pembinaan kemandirian khususnya untuk WBP agar menambah *skill* dan *knowledge* petugas masyarakat dalam bertugas guna pembinaan WBP khususnya pembinaan kemandirian.

2. Strategi WO

- a. Memperluas stakeholder atau kerjasama dengan pihak ketiga. Strategi ini dilakukan dalam program pembinaan kemandirian guna WBP agar pembinaan kemandirian memiliki banyak variasi agar WBP tidak merasa jenuh menjalani pembinaan kemandirian, misal kerjasama pada: a) Kegiatan yang membantu usaha mandiri, contohnya: kerajinan tangan, elektronik, dan sebagainya; b) Kegiatan yang membantu usaha industri kecil yakni : pembuatan batako, paving blok, dan sebagainya dan c) Kegiatan yang mendukung usaha pemberdayaan lahan pertanian yaitu: peternakan, perikanan, perkebunan, pertanian, dan lain-lain.
- b. Seluruh petugas masyarakat harus mengikuti diklat. Strategi ini wajib diikuti oleh petugas masyarakat dalam kegiatan diklat atau program penguatan kapasitas yang diadakan oleh Ditjen Masyarakat, Kanwil ataupun BPSDM Kemenkumham guna meningkatkan kualitas petugas masyarakat dalam membina WBP khususnya dalam program pembinaan kemandirian.

3. Strategi ST

- a. Mempertahankan SDM petugas yang memiliki *skill* guna pembinaan kemandirian narapidana. Dalam hal ini, keberhasilan kualitas pembinaan kemandirian haruslah percaya akan kualitas pembinaan kemandirian itu sendiri, oleh sebab itu Lembaga Masyarakat Kelas II A Cibirong haruslah mampu mempertahankan SDM petugas yang memiliki *skill* diantaranya mampu dalam berwirausaha dan memiliki *skill* dalam bidang humas guna menunjang keberhasilan pembinaan kemandirian.
- b. Menjamin kualitas petugas masyarakat dalam program pembinaan kemandirian narapidana. Selain mempertahankan kualitas pembinaan kemandirian di Lembaga

Pemasyarakatan Kelas IIA Cibinong, organisasi juga harus mampu menjamin kualitas petugas pemasyarakatan dalam program pembinaan kemandirian narapidana di Lapas Kelas IIA Cibinong.

4. Strategi WT

- a. Mengembangkan kualitas program pembinaan kemandirian WBP. Pengembangan kualitas pada program pembinaan kemandirian napi di Lapas Kelas IIA Cibinong harus dikembangkan agar tercapainya visi dan misi dari program pembinaan kemandirian serta terwujudnya misi dari sistem pemasyarakatan. Oleh sebab itu, kualitas program pembinaan kemandirian narapidana harus terus dikembangkan, khususnya di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Cibinong.
- b. Mengembangkan SDM petugas pemasyarakatan. Keberhasilan program pembinaan kemandirian napi di Lapas Kelas IIA Cibinong tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di organisasi, yaitu petugas pemasyarakatan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mencapai misi organisasi maupun peningkatan dari kualitas program pembinaan kemandirian napi di Lapas Kelas IIA Cibinong.

D. KESIMPULAN

Pada analisa serta pembahasan terhadap masalah yang dijelaskan, penulis menarik kesimpulan dari hasil analisis yakni, berdasarkan faktor internal dan eksternal yang menunjukkan matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) didapatkan nilai 1,2 dan EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) diperoleh nilai 0,35. Hasil analisis SWOT menunjukkan strategi agresif di Lapas Kelas IIA Cibinong dimana memanfaatkan kekuatan (*Strength*) dan peluang (*Opportunities*), sehingga untuk mengoptimalkan pembinaan kemandirian narapidana dengan meningkatkan kompetensi petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIA Cibinong. Analisis strategi peningkatan kompetensi petugas pemasyarakatan dalam pembinaan kepribadian narapidana dengan menggunakan analisis SWOT menunjukkan bahwa memanfaatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Cibinong yaitu petugas pemasyarakatan suatu aspek yang sangat penting yang harus dijaga dan berkenaan dengan kualitas program pembinaan kemandirian dan terlaksananya program pembinaan kemandirian guna narapidana sehingga misi dari pembinaan, visi dan misi pemasyarakatan mampu terwujud sebagaimana mestinya dan berjalan dengan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachri, Bachtiar S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10(1), 46.
- Firdaus. (2016). Rights Fulfillment on Health of People With Schizophrenia In Special

- Region of Yogyakarta.”*Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 10(1): 87– 103.
- Hamja, H. (2016). Model Pembinaan Narapidana Berbasis Masyarakat (Community Based Corrections) Dalam Sistem Peradilan Pidana. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 27(3), 445.
- Juliana, S. (2015). Pelaksanaan Pembinaan Kemandirian Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Bengkalis Kabupaten Bengkalis. *WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, 1(1), 25-40.
- Kuswoyo, F., Minarsih, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Strategi Bisnis Dengan SWOT pada ANA Fashion. *Jurnal of Management*, 4(4), 1–17.
- Rahmayati. (2015). Analisis SWOT dalam Menentukan Strategi Pemasaran Udang Beku PT. Mustika Mina Nusa Aurora Tarakan, Kalimantan Utara. *Jurnal Galung Tropika*, 4(1), 60–67.
- Yasin. H.M. S, S. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Pembinaan Residivis Narapidana Narkotika pada Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 24(1), 18–38.
- Yudiana, I. A., Cikusin, Y. ve Sekarsari, R. W. (2019). Pembinaan Narapidana dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Kota Malang). *Jurnal Respon Publik: Journal Public of Administration*, 13(5), 16–23.