

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

Drs. Budi Harsono, MM¹, Rahmatullah, S.Sos²

Abstrak

Penelitian ini mengenai peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta. Adapun informan dalam penelitian tersebut. 1 KAKPLP, 2 anggota Polsuspas, 2 Narapidana, dan 2 keluarga Narapidana. Penelitian ini bertujuan untuk peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta t. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Fokus penelitian yang pertama yaitu aspek anggota polsuspas dan aspek dari narapidana yang menjalankan masa hukuman di lembaga pemasyarakatan klas II A cipinang. Hasil yang di dapat adalah bahwa peranan kinerja Polsuspas dalam pengawasan narapidana di lembaga pemasyarakatan klas IIA Cipinang – Jakarta belum berjalan secara optimal. Hal ini bisa di lihat dari Keterbatasan SDM terutama yang ada guna mengatur dan pengawasan di dalam lapas, Prasarana dan sarana yang ada dalam melakukan pengawasan cukup minim sehingga pengawasan yang seharusnya optimal tidak dapat berjalan Pembinaan dan diklat yang diberikan kepada anggota polsuspas kurang maksimal Kordinasi yang harus lebih ditingkatkan guna mengatasi pengawasan yang ada, guna meminimalisir pelanggaran yang ada Sosialisasi akan program dan misi kerja dalam lapas yang masih belum merata di seluruh anggota polsuspas.

Kata kunci: Kinerja, Pengawasan, Lembaga Pemasyarakatan

PENDAHULUAN

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

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

Penanganan tersebut bukan hanya menangkap para penyalahgunaan narkoba tersebut, tetapi bisa di mulai dengan melakukan berbagai aspek yang ada dan diterima cepat oleh masyarakat. Seperti sosialisasi aspek bahaya narkotika, penyuluhan, serta pendidikan kepada generasi muda yang masih tahap bersekolah. Dengan demikian kesadaran akan bahaya narkoba paham dan harapannya menjauhi dari narkoba tersebut.

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

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

Perkembangan kejahatan narkotika pada saat ini telah meresahkan kehidupan masyarakat. Narkotika merupakan kejahatan transnasional karena tindak kejahatan tersebut dilakukan melewati batas Negara. Penyebarluasan peredaran narkotika di berbagai Negara merupakan bentuk kejahatan yang terorganisir. Mereka melakukan berbagai cara untuk bagaimana untuk dapat meloloskan diri dari pihak-pihak yang ikut serta dalam memerangi narkoba tersebut. Terlebih lagi jaringan dari narkoba ini mereka seringkali mengelabui para petugas dengan berbagai cara. Tidak hanya sampai di situ Jaringan narkoba ini pun sudah sampai dengan lintas Negara. Dengan demikian adanya jaringan skala internasional untuk narkoba tersebut dan di distribusikan oleh orang yang bukan berasal dari Indonesia.

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

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

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

Lembaga permasyarakatan diharapkan menjalankan sistem pemasyarakatan agar terpidana narkotika (atau yang dikenal sebagai warga binaan pemasyarakatan/WBP) menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak mengulangi tindak pidana sehingga, dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab, dan tidak menjadi recidivis.

Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas WBP agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat,

dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

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

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

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

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

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

Di wilayah DKI Jakarta, Lembaga permasyarakatan untuk kasus narkotika salah satunya ada di Lapas (LP) Cipinang. Di lapas ini, terdiri dari berbagai lapas yang menampung para narapidana sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan. Lapas Narkotika Jakarta diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno Putri pada tanggal 30 Oktober 2003. Lapas Narkotika Jakarta memiliki bangunan diatas lahan seluas kurang lebih 27.000 m² (meter persegi) dengan spesifikasi narapidana khusus berlatar belakang kasus narkotika dan psikotropika. Lapas Narkotika Klas IIA Jakarta mulai beroperasi pada tanggal 24 Pebruari 2004.

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

Banyak orang memiliki persepsi mengenai rumah tahanan dan lembaga pemasyarakatan adalah sama. Tetapi pada peraturan yang mengatur, antara rutan dan lapas adala 2 hal yang berbeda dalam melaksanakan tugas. Rumah tahanan yang di maksud adalah Tempat tersangka/terdakwa ditahan sementara sebelum keluarnya

putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap guna menghindari tersangka/terdakwa tersebut mlarikan diri atau mengulangi perbuatannya, sedangkan lapas yaitu Tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan.

Meski berbeda pada prinsipnya, Rutan dan Lapas memiliki beberapa persamaan. Kesamaan antara Rutan dengan Lapas di antaranya, baik Rutan maupun Lapas merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia (lihat pasal 2 ayat [1] PP No. 58 Tahun 1999). Selain itu, penempatan penghuni Rutan maupun Lapas sama-sama berdasarkan penggolongan umur, jenis kelamin, dan jenis tindak pidana/kejahatan (lihat pasal 12 UU No. 12 Tahun 1995 dan pasal 7 PP No. 58 Tahun 1999).

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

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

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

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

Lebih jauh Lembaga Pemasyarakatan saat ini haruslah menjadi media terapi mental, sosial dan medis untuk narapidana narkotika agar menjadi pribadi yang disiplin, dekat dengan Tuhan dan bertanggung jawab. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang pemasyarakatan, pada pasal 1 ayat (2) dikatakan bahwa "sistem pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan pemasyarakatan berdasarkan pancasila yang dilaksanakan secara terpadu Antara Pembina, yang di bina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga

Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali di lingkungan masyarakat”.

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

Ketika terjadi gangguan keamanan dan ketertiban dalam lapas, maka kegiatan pembinaan ini akan terganggu. Dalam konteks Lapas dan Rutan, pemeliharaan keamanan merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan lembaga dan para penghuninya agar tidak terjadi peristiwa yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban di dalam Lapas. Oleh sebab itu, aspek keamanan bukan hanya menjadi prasyarat utama dalam pembinaan narapidana, melainkan juga dalam sistem pemasyarakatan secara keseluruhan, masalahnya ketika rasa aman mengalami ketidaknyamanan, maka akan berpengaruh terhadap pola pembinaan yang telah dibuat dan dijadwalkan.

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

Konsep pemasyarakatan pertama kali digagas oleh menteri kehakiman Sahardjo pada tahun 1962, dimana tugas kepenjaraan bukan hanya melaksanakan hukuman, namun tugas yang jauh lebih berat adalah mengembalikan orang-orang yang dijatuhi pidana kedalam masyarakat. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1995, Narapidana adalah terpidana yang menjalani pidana hilangnya kemerdekaan di lembaga pemasyarakatan (lapas), yaitu seseorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memproleh kekuatan hukum. Berbagai masalah yang muncul terus berlangsung tanpa ditemukan solusi yang tepat meski pada saat bersamaan selalu mendapatkan kritikan dari berbagai elemen masyarakat. Pelarian tahanan dan narapidana merupakan permasalahan dalam proses pemasyarakatan. Peristiwa pelarian terjadi berbagai alasan, seperti yang terungkap dalam beberapa pemberitaan media, yakni pelarian dilakukan narapidana dengan memanfaatkan Kondisi kekosongan petugas pada menara pos penjagaan (warga binaan kabur akibat petugas lapas minim).

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

Dari sejumlah kasus pelarian yang ada memberikan gambaran bahwa orang yang sudah berada di dalam lembaga pemasyarakatan atau dalam pengawasan Melihat dari penjabaran yang berada diatas tersebut. Para petugas harus melakukan pembinaan

secara extra maksimal kembali yang ada terutama para Polsuspas (POLISI KHUSUS PEMASYARKATAN) yang bertugas didalam LAPAS tersebut. Dimana para Polsuspas tersebut bertugas melakukan pembinaan langsung dan mengawasi setiap harinya para narapidana yang berada di dalam Lapas. Belum lagi mereka yang bertindak langsung ketika para narapidana dalam masa tahananya melakukan pelanggaran atau tidak sesuai dengan program yang sedang di terapkan untuk para tersangka tersebut.

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

KAJIAN TOERITIS

Pengertian Peran

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing stakeholders, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum.

Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh intansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga diperoleh suatu konsensus atas apa yang diharapkan oleh stakeholder atas organisasi tersebut. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas. (Rivai, 2004:309). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai, 2004:309). Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (corporate performance) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya.

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

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

- A. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
- B. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

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

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

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

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

Manajemen Kinerja

Terdapat banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian di bidangnya. Adapun pengertian dari manajemen kinerja, adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Sedangkan

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

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

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

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

- a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi;
- b) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan;
- d) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun;
- f) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat;
- g) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut;
- h) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan;
- i) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi;
- j) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka;
- k) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu;
- l) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu;
- m) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi;

- n) Mendukung misi manajemen kualitas total.
- o) Konsep manajemen kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimana Dinas Perhubungan memiliki keahlian dan suatu proses yang sistematis dalam hal perencanaan dan penerapan sistem transportasi kota untuk mengatasi kemacetan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. (Fahmi ,2011:24)

b) Otoritas (Wewenang)

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

c) Disiplin

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

d) Inisiatif

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

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

1. Faktor Individu

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

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

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- f) Hubungan mereka dengan organisasi.

Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pengertian POLSUSPAS (Polisi Khusus Pemasyarakatan)

POLSUSPAS (Polisi Khusus Pemasyarakatan) merupakan sebuah Korps Polisi Khusus (Special Police) sekaligus PNS (Pegawai Negeri Sipil) Pusat dibawah Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas dengan tanggung jawab pengawasan, pembinaan, keamanan, dan keselamatan narapidana dan tahanan. Anggota POLSUSPAS tersebar di berbagai Instansi Pemerintah seperti RUTAN (Rumah Tahanan Negara), LAPAS (Lembaga Pemasyarakatan), BAPAS (Balai Pemasyarakatan) dan RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara). Sebelum menjadi Anggota Polsuspas, seseorang harus melalui seleksi yang ketat mulai dari tes CAT (Computer Assist Tes), Tes Kemampuan Jasmani dan sebagainya. Kemudian setelah dinyatakan lulus seleksi, Anggota Polsuspas dididik dengan kemampuan semimiliter seperti kemampuan fisik, kemampuan menembak/menggunakan senjata api, bela diri dan lain-lain.

Dalam melaksanakan tugasnya Anggota POLSUSPAS dipersenjatai dengan pentungan, stun gun, dan juga senjata api. Anggota Polsuspas juga memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) Kepolisian Khusus dan lisensi kemampuan menggunakan senjata api dari Mabes Polri. Dahulu Polsuspas dikenal dengan nama Sipir (Polisi Penjara) karena masih menggunakan sistem Penjara dalam memberikan hukuman bagi orang yang dinyatakan bersalah oleh pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Kemudian semenjak tahun 1956 sistem Penjara di Indonesia diubah oleh pemerintah menjadi sistem Lapas (Lembaga Pemasyarakatan) yang mengedepankan HAM (Hak Asasi Manusia) dalam melakukan pembinaan pada narapidana maupun tahanan.

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

di bidang masing-masing dan tugas melaksanakan pengamanan, pencegahan, penangkalan, & penindakan nonyustisiil sesuai dgn bidang teknisnya masing-masing yg diatur dlm perundang-undangan yg menjadi dasar hukumnya.

Pengertian Lembaga Pemasyarakatan

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

Lembaga Pemasyarakatan sebagai wadah pembinaan narapidana yang berdasarkan sistem pemasyarakatan berupaya untuk mewujudkan pemidanaan yang integratif yaitu membina dan mengembalikan kesatuan hidup masyarakat yang baik dan berguna. Lembaga Pemasyarakatan melaksanakan rehabilitasi, reduksi, resosialisasi, dan perlindungan baik terhadap narapidana serta masyarakat di dalam pelaksanaan system pemasyarakatan.

Pengertian Pengawasan

Dalam suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pastilah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Sebagai contoh, dalam suatu perusahaan, pastilah memerlukan komponen-komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain. Antara lain manusia, bahan material/fisik, modal dan teknologi. Komponen-komponen tersebut saling mendukung dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. M. Manullang (2005:173) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut, “Pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:359) mengemukakan pengawasan adalah “Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Selanjutnya Robert J. Mokler yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2003:360) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut : “Pengawasan manajemen adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

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

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

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

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

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

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian mengenai bagaimana peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Jatinegara – Jakarta penelitian yang

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

PEMBAHASAN

Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan Warga binaan Pemasyarakatan berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana. Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu salah satu fungsi yang di jalankan oleh polsuspas di dalam tanggung jawab mereka adalah pengawasan yang di berikan kepada narapidana yang telah berada di Lembaga pemasyarakatan. Kinerja mereka dalam pengawasan sangat penting dilakukan di dalam sebuah lembaga pemasyarakatan agar narapidana yang telah di jatuhi hukuman dan sedang menjalankan masa tahanannya dalam berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tidak hanya itu kinerja akan pengawasan akan menentukan juga seberapa besar narapidana dapat menjalankan hukuman dan tentunya menyadari akan kesalahan mereka yang mereka perbuatan atas menyalahgunakan narkotika yang di anggap melanggar peraturan yang ada di Indonesia. Tidak hanya itu, mengingat bahwa narkotika ini adalah hal yang kompleks. Tentunya untuk mengawasi beredarnya hal tersebut di lingkungan lembaga pemasyarakatan.

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

Responsibilitas

Dalam Responsibilitas menjelaskan bahwa sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit maupun yang eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerjanya dinilai semakin baik. Hal ini dapat di lihat dari mana Polsupas yang menjalankan pelaksanaan kegiatan organisasinya dan di lakukan sesuai dengan prinsip atau fungsi yang ada di masing-masing bagian yang dalam hal ini tentunya bertugas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan Lapas cipinang. Sesuai tanggung jawab yang ada di POLSUSPAS adalah bidang pengawasan yang di fokuskan pada lapas yang ada.

Dalam responsibilitas ini, Peneliti mencoba melihat Peranan kinerja POLSUSPAS dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Cipinang – Jakarta yang ada di dalamnya. Sejauh ini peranan kinerja anggota cukup baik dalam mengawasi

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

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

Dengan hal ini menunjukan bahwa sejauh mana pelaksanaan kegiatan dari sebuah organisasi publik tercapai dan di lakukan sesuai dengan prinsip dan peraturan yang ada baik secara implisti maupun secara eksplisit yang di jalankan oleh petugas POLSUSPAS dalam peranan kinerja yang melakukan pengawasan di lembaga pemasyarakatan Klas IIA cipinang Jakarta. Hal ini yang di ucapkan oleh salah satu keluarga dari narapidana yang berada di Lembaga pemasyarakatan di Klas IIA cipinang. Peranan kinerja yang ada di polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan cipinang ini sudah cukup baik. Saya melihatnya ketika waktu keluarga kami masuk kedalam Lapas setelah di pindahkan dari rutan sebelumnya. Bila dilihat dari nilai responsibilitas yang ada dipetugas POLSUSPAS mengenai peranan kinerja dalam melakukan pengawasan yang dilakukan didalam lembaga pemasyarakatan sudah cukup baik sesuai dengan tugas dan wewenang yang berada di pengamanan dilapas. Tentunya hal akan berdampak positif bagi organisasi dan tujuan yang ingin di capai. Akan tetapi bila responsibilitas tersebut tidak dapat di jalankan secara merata dan menyeluruh. Maka akan berdampak dengan proses yang akan berjalan sebagaimana mestinya.

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

Dalam hal ini responsibilitas yang miliki oleh para petugas ada 2 yaitu secara responsibilitas subjektif dan responsibilitas objektif. Responsibilitas obyektif harus dilakukan dengan tuntutan dari luar diri kita, sedangkan responsibilitas subjektif yaitu terfokus pada hal-hal yang membuat seseorang merasa bertanggung jawab.

Dimana responsibilitas objektif ini mengacu kepada program, tugas dan perintah yang ada di instasi / lembaga yang menaungi para petugas Polsuspas kepada para petugas sendiri. Sedangkan responsibilitas subjektif adalah kesadaran akan tanggung jawab dan fungsi yang di miliki setiap anggota dalam berkerja. Perlunya kesadaran yang lebih mendalam dan mengingatkan para petugas akan pentingnya setiap kinerja mereka dalam pengawasan di dalam lembaga pemasyarakatan.

Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Berdasarkan Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas dengan tanggung jawab pengawasan, pembinaan, keamanan, dan keselamatan narapidana dan tahanan. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya.

Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Atau pun sebaiknya responsivitas yang tinggi merupakan keselarasan antara pelayanan akan kebutuhan masyarakat yang ada dalam hal ini pengawasan yang di lakukan dalam lembaga pemasyarakatan. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula. Upaya yang dilakukan untuk kinerja anggota Polsuspas dalam pengawasan diwilayah tersebut, para anggota harus mampu melihat, menanggapi dan menjawab sesuai dengan kebutuhan yang sesuai guna pengawasan yang dibutuhkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan pertugas guna memperlihatkan kinerja mereka yaitu respon dan tanggap itu sendiri. Mereka harus mampu mencari sumber masalah dan menentukan jawaban yang sesuai. Tidak hanya itu di wilayah ini terdapat bagian terkait yang dapat bersinergi dengan pihak polsuspas. Setiap anggota harus mampu membangun komunikasi dengan bagian tersebut guna mempermudah mengatasi pengawasan dengan cepat dan tepat. Karena dengan membangun komunikasi yang baik tentunya tugas yang di jalankan dapat dengan mudah dilaksanakan. Responsivitas yang harus ada di dalam para petugas tersebut mengenai kemampuan untuk menentukan sumber masalah. koordinasi dengan pihak terkait dan mampu merespon dan tanggap terhadap masalah yang ada di lembaga pemasyarakatan. Harus ada saling berkoordinasi dengan satu bagian ke bagian lain. Baik secara team pengamanan maupun bagian dari bagian lainnya. Karena dari lapas ini. Setiap permasalahanya yang timbul harus di kordinasikan ke bagian terkait. Terutama yang kita awasi adalah manusia yang sedang menjalankan masa hukuman secara masing-masing. Upaya dan cara yang di miliki oleh para petugas tentunya salah satu langkah dalam menunjukkan responsivitas dan cara dalam mengatasi pengawasan yang ada. Oleh karena didalam nya itu harus perlu menunjukkan bagaimana cara baik menjalankan program kerja yang ada di dalam maupun kesadaran dan tanggung jawab yang ada di dalam para petugas sendiri dalam menjalankan pengawasan yang sebagai mana tanggung jawab dari polsuspas.

Petugas polsuspas harus lebih banyak dan dibekali kemampuan yang lainnya untuk meningkatkan pengawasan mereka dalam berkerja. Seperti contoh yang mungkin bisa saya sampaikan yaitu salah satunya melihat narapidana lainya atau tamu bila ingin melakukan pelanggaran di lembaga pemasyarakatan. Karena secara saya narapidana, pernah melihat kalo narapidana melakukan pelanggaran yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini menunjukan bahwa para petugas dari sendiri belum belum melakukan responsivitas yang ada didalam secara maksimal dan penuh tanggung jawab. Karena dari penjabaran sebelumnya menunjukan bahwa Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi atau mencapai tujuan yang di harapkan.

Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Dalam meningkatkan peranan kinerja anggota , banyak hal yang perlu di perbaiki. Bila dilihat dari sisi anggota sendiri, setiap anggota harus mampu memiliki nilai respon yang baik dan tanggap sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Sehingga pelayanan yang diberikan dapat diterima dengan baik. Para petugas harus mengetahui dengan jelas mengenai tupoksi masing-masing bagian dan menjalankan sesuai prosedur. Tidak hanya itu mereka harus memberikan masukan dan terobosan yang berguna untuk baik dari segi instansi maupun bagi segi pelayanan dilembaga pemasyarakatan Kami juga memberikan apresiasi terhadap para petugas kami yang mampu berkerja dengan baik, dengan tujuan tentunya untuk tetap menyemangati para anggota berkerja dengan maksimal.

Banyak yang perlu di benahi guna meningkatkan kinerja para petugas dalam pengawasan di lapas. Dari system penjagaan yang ada sekarang ini, pembinaan kami secara anggota atau pun prasarana dan saran pengawasan yang dapat mendukung kami dalam bekerja. Apalagi kita ketahui sendiri di lapas ini jumlah narapidana dan kapasitas dari lapas tidak sebanding yang ada. Tentunya kami harus maksimal dalam pengawasan yang di berikan di dalam lapas ini. Yang pasti memperkecil pelanggaran yang timbul baik kami secara anggota atau pun secara para penghuni lapas ini. Bila di lihat dari wawancara yang di sampaikan kepada Peneliti, ada beberapa hal yang perlu di perhatikan secara khusus dalam pengawasan yang di jalankan para polsuspas dalam bekerja. Salah satunya adalah program kerja baik secara instansi maupun secara petugas yang berada di lapangan.

Di dalam akuntabilitas terdapat Akuntabilitas program, Akuntabilitas program berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seperti dalam peraturan pemerintah no 43 tahun 2012, berfungsi untuk melaksanakan Fungsi Kepolisian Khusus dan terbatas dalam rangka penegakan peraturan perundang-undangan di bidang masing-masing. Oleh karena itu polsuspas yang berkerja didalam LAPAS harus mengetahui tugas dan kewajiban yang harus dijalankan oleh mereka guna melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Tidak hanya itu mereka sendiri wajib mengetahui apa yang menjadi misi yang di jalankan dalam lembaga pemasyarakatan di dalamnya.

Di dalam akuntabilitas terdapat Akuntabilitas program Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program. Tidak hanya itu dalam akuntabilitas terdapat Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

Hal yang perlu di benahi guna meningkatkan kinerja kami selaku anggota, menurut saya kesadaran dari masing-masing anggota yang bertugas di lapangan. Tugas dan

perintah yang diberikan dari instansi maupun atasannya yang ada harus mampu di kerjakan dan dilaksanakan sebaik mungkin terutama dalam kinerja kami dalam pengawasan yang di jalankan di dalam lembaga pemasyarakatan. tidak hanya itu menurut saya selaku petugas di lapangan, kita harus melakukan laporan ataupun solusi yang ada di masalah pengawasan di dalam lapas dengan kata lain sebagai pertimbangan nantinya untuk membuat kebijakan ataupun solusi di kemudian hari.

Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Alat-alat akuntabilitas yang ada seperti rencana strategis, rencana kinerja, kesepakatan kerja, laporan akuntabilitas, penilaian sendiri, dan kendali manajemen lebih di perhitungkan guna para petugas dapat melakukan peranan kinerja polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan. Selain itu juga akuntabilitas yang ada di lapas ini harus di jalankan sebaik mungkin para anggota polsuspas. Karena ini menjadi salah satu indicator yang ada dilembaga pemasyarakatan guna menjalankan maklumat yang dibuat oleh kalapas klas II A cipinang – Jakarta.

SIMPULAN

Bila dilihat dari penelitian yang dilakukan maka kesimpulan yang yang Peneliti sampaikan adapun faktor-faktor peranan kinerja polsuspas dalam pengawasan di lembaga pemasyarakatan klas ii cipinang – jakarta adalah keterbatasan SDM terutama yang ada guna mengatur dan pengawasan di dalam lapas. Prasarana dan sarana yang ada dalam melakukan pengawasan cukup minim sehingga pengawasan yang seharusnya optimal tidak dapat berjalan. Pembinaan dan diklat yang diberikan kepada anggota polsuspas kurang maksimal. Kordinasi yang harus lebih ditingkatkan guna mengatasi pengawasan yang ada, guna meminimalisir pelanggaran yang ada. Sosialisasi akan program dan misi kerja dalam lapas yang masih belum merata di seluruh anggota polsuspas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Hasibuan S.P, Malayu (2006) manajemen dasar, pengertian, dan masalah. Cetakan 4, Jakarta – bumi aksara
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Manulang, 2002, Manajemen Personalia, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mufiz, Ali (2004). Pengantar Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Siagian. Sondang P. 2008. Filsafat Administrasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simbolon, Marigan Masry, 2004. Dasar-dasar dan Administrasi Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soekanto, Soerjono, 2002, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko (2003:360) ndoko, T. H. (1999). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

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

Dokumen

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun1995 Tentang Pemasyarakatan
- Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2012tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, Dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa