

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN DI LAPAS KELAS IIB MUARA TEWEH

Yurmaini¹⁾, Grace Christien Sumakul²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

²⁾Dosen Pembimbing Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

Correspondence		
Email: yurmaini397@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 17 Juni 2025	Accepted 22 Juni 2025	Published 23 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh dan mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja, kompetensi, dan kesejahteraan fisik serta mental, serta faktor eksternal seperti Overkapasitas hunian, dukungan fasilitas dan sumber daya, serta kebijakan organisasi dan koordinasi antar instansi terkait. Untuk meningkatkan kinerja petugas, disarankan untuk menerapkan strategi manajemen SDM yang mencakup peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan dan motivasi petugas, peningkatan infrastruktur dan fasilitas kerja, serta penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kata Kunci : Petugas, Kinerja, Overkapasitas

PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) di Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem peradilan pidana yang berperan sebagai wadah pembinaan dan rehabilitasi bagi narapidana. Keberhasilan fungsi ini sangat dipengaruhi oleh kinerja petugas pemasyarakatan yang kompeten dan profesional. Hampir semua Lapas di Indonesia menghadapi tantangan serius, seperti *Overkapasitas* serta terbatasnya jumlah tenaga kerja yang berkualitas. Sama halnya dengan LAPAS Kelas IIB Muara Teweh pada saat ini, sedang menghadapi hambatan yang cukup berat terkait *Overkapasitas* dan keterbatasan sumber daya manusia. Lapas ini memiliki kapasitas untuk menampung 175 orang, namun jumlah penghuninya mencapai 374 orang, terdiri dari 304 narapidana dan 70 tahanan. Kondisi ini menunjukkan *Overkapasitas* sekitar 214%, nyaris dua kali lipat dari batas kapasitas yang seharusnya (Pratama, 2024).

Ada tiga masalah utama yang mempengaruhi kinerja petugas pemasyarakatan. Pertama, Beban tugas yang terlalu berat akibat *Overkapasitas* Lapas, yang dapat memicu stres kerja serta menurunkan efektivitas pengawasan (Has, 2019). Kedua, terbatasnya pelatihan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang berkelanjutan, sehingga petugas tidak memiliki keahlian dan wawasan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan optimal (Wibowo, 2021). Ketiga, gaya kepemimpinan yang kurang optimal, yang dapat berdampak pada motivasi dan kinerja petugas (Kusmiyanti & Asyarifah, 2021).

Studi lanjutan sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dan meningkatkan kinerja petugas pemasyarakatan. Penelitian sebelumnya telah menyoroti beberapa aspek terkait. Misalnya, Penelitian oleh Kusmiyanti & Asyarifah (2021) di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 38%

terhadap kinerja petugas, sementara 62% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Studi lain oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Terakhir studi lain yang dilakukan oleh Baihaqi dkk (2024) menjelaskan studi tentang kinerja petugas dalam pengawasan narapidana mengidentifikasi faktor-faktor penghambat seperti kurangnya motivasi dan disiplin.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan wawasan berharga, terdapat kesenjangan yang perlu diisi. Banyak penelitian yang lebih menitikberatkan pada satu aspek spesifik, seperti kepemimpinan atau pelatihan, tanpa mempertimbangkan interaksi antar berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, konteks spesifik Lapas tertentu, seperti Lapas Kelas IIB Muara Teweh, belum banyak diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekurangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif Strategi manajemen SDM yang efisien untuk peningkatan kinerja petugas pemsayarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh.

Penelitian ini akan menggali penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang ada di Lapas Kelas IIB Muara Teweh, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja petugas. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang tersebut khususnya bidang manajemen SDM dan pemsayarakatan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja petugas pemsayarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terhadap manajemen SDM dalam konteks lembaga pemsayarakatan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dalam pembaharuan pengembangan SDM yang lebih baik, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja petugas dan kualitas layanan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pemsayarakatan di Lembaga Pemsayarakatan (Lapas) Kelas IIB Muara Teweh. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam melalui perspektif subjek penelitian, sementara desain deskriptif bertujuan untuk menggambarkan situasi atau fenomena yang ada tanpa memanipulasi variabel.

Lokasi penelitian ditetapkan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh, Kalimantan Tengah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada tujuan untuk memahami secara spesifik implementasi strategi manajemen SDM dalam konteks lembaga pemsayarakatan tersebut. Selain itu, Lapas ini menghadapi tantangan seperti *Overkapasitas* dan keterbatasan sumber daya manusia, yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan dengan Petugas Lapas, termasuk kepala Lapas dan warga binaannya. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali informasi mengenai strategi manajemen SDM yang diterapkan dan persepsi petugas terhadap efektivitasnya. Observasi partisipatif dilakukan untuk memahami dinamika kerja dan interaksi antarpetugas dalam konteks kerja sehari-hari.

Instrumen yang diterapkan dalam proses pengumpulan data antara lain pedoman wawancara semi-terstruktur dan lembar observasi. Pedoman wawancara disusun berdasarkan konsep-konsep manajemen SDM dan kinerja karyawan, memungkinkan fleksibilitas dalam mengeksplorasi topik yang muncul selama wawancara. Lembar observasi dirancang untuk mencatat perilaku, interaksi, dan situasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Urutan prosedur pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut : (1) transkripsi data wawancara dan catatan observasi, (2) reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan, (3) penyajian data dalam bentuk narasi atau tabel tematik, dan (4) penarikan kesimpulan berdasarkan pola atau tema yang muncul. Teknik analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi tema utama terkait strategi manajemen SDM dan kinerja petugas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami hubungan antara strategi manajemen SDM dan kinerja petugas masyarakat di Lapas Kelas IIB Muara Teweh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif di Lapas Kelas IIB Muara Teweh berperan vital dalam mendukung pelaksanaan pelaksanaan tugas masyarakat yang optimal. Strategi yang diimplementasikan meliputi berbagai aspek, mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga evaluasi kinerja, yang kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi petugas dalam mengatasi tantangan tugas yang kompleks. Meskipun demikian, tantangan terbesar yang dihadapi adalah *Overkapasitas* hunian yang mencapai 214% dari kapasitas ideal, yang mempengaruhi efektivitas strategi tersebut. *Overkapasitas* ini menyebabkan penurunan kualitas seleksi, keterbatasan dalam pelatihan, dan kesulitan dalam evaluasi kinerja, serta meningkatkan stres dan kelelahan petugas. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan reformasi kebijakan pemidanaan, peningkatan infrastruktur, dan penambahan jumlah petugas untuk menyesuaikan dengan jumlah narapidana.

1. Strategi manajemen sumber daya manusia yang saat ini diterapkan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Lapas Kelas IIB Muara Teweh memegang peran penting dalam menjamin kinerja petugas masyarakat yang optimal dan efisien. Strategi untuk SDM yang diterapkan mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi petugas dalam menghadapi tantangan tugas yang kompleks. Di bawah ini, dijelaskan strategi-strategi utama yang diterapkan dalam pengelolaan SDM di Lapas ini.

1) Rekrutmen dan Seleksi Petugas Masyarakat

Proses rekrutmen dan seleksi di Lapas Kelas IIB Muara Teweh dilakukan secara selektif dan terbuka, dengan tujuan untuk memastikan bahwa petugas yang terpilih memiliki kualifikasi yang memadai. Petugas yang diterima harus melewati berbagai tahap seleksi, termasuk tes kemampuan fisik, psikologi, dan wawancara. Kepala Lapas menyatakan, "Kami berusaha memilih petugas yang memiliki dedikasi tinggi, namun seleksi yang ketat tetap dilakukan untuk memastikan mereka memiliki kapasitas untuk bekerja dalam kondisi yang menantang."

Namun, tantangan muncul dengan adanya *Overkapasitas* hunian yang mencapai 214% dari kapasitas ideal, yang mempengaruhi efektivitas seleksi dan penempatan petugas. *Overkapasitas* ini menyebabkan penurunan kualitas seleksi dan penempatan petugas, karena jumlah petugas yang terbatas harus menangani jumlah narapidana yang melebihi kapasitas.

Hal ini berdampak pada beban kerja petugas serta standar pelayanan yang diberikan kepada Narapidana.

2) Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Petugas

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh meliputi pelatihan dasar, seperti keamanan dan pengelolaan narapidana, serta pelatihan lanjutan yang lebih spesifik, seperti pengelolaan konflik dan keterampilan komunikasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi petugas dalam menghadapi berbagai tantangan. Namun, beberapa petugas mengungkapkan bahwa pelatihan yang ada masih perlu lebih mendalam, terutama terkait pengelolaan emosi dan stres di tempat kerja. Kepala Lapas menambahkan, "Pelatihan yang kami berikan cukup variatif, namun kami tahu masih ada area yang kurang tercover, seperti pengelolaan stres yang lebih intensif."

Kondisi *Overkapasitas* juga menambah beban kerja petugas, mengurangi waktu untuk pelatihan dan pengembangan diri. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan sumber daya juga menjadi rintangan dalam pelaksanaan pelatihan yang efektif. Hal ini menandakan pentingnya peningkatan kualitas dan kuantitas pelatihan, serta penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung pengembangan kompetensi petugas.

3) Evaluasi Kinerja dan Penghargaan

Setiap tahunnya, kinerja petugas dievaluasi berdasarkan beberapa kriteria, seperti disiplin, kemampuan dalam menjalankan tugas, dan kontribusi terhadap keamanan dan ketertiban di Lapas. Hasil evaluasi ini digunakan untuk memberikan *reward* atau insentif kepada petugas yang berkinerja baik. Kepala Lapas menambahkan, "Evaluasi tahunan ini sangat penting untuk memotivasi petugas. Kami berikan insentif untuk mereka yang bekerja dengan baik, namun tetap menjaga keseimbangan agar tidak menambah beban petugas."

Namun, evaluasi kinerja dapat terhambat oleh kondisi *Overkapasitas*, yang meningkatkan stres dan menurunkan motivasi petugas. *Overkapasitas* menyebabkan peningkatan beban kerja petugas, yang dapat mempengaruhi kinerja. Di samping itu, terbatasnya waktu dan sumber daya juga menjadi kendala dalam melakukan evaluasi yang objektif dan menyeluruh. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian sistem evaluasi kinerja yang mempertimbangkan kondisi dan tantangan yang dihadapi petugas.

Tabel 1. Dampak *Overkapasitas* terhadap Manajemen SDM di Lapas Kelas IIB Muara Teweh

Aspek Manajemen SDM	Dampak <i>Overkapasitas</i>
Rekrutmen dan Seleksi	Penurunan kualitas seleksi dan penempatan petugas
Pelatihan dan Pengembangan	Keterbatasan waktu dan sumber daya untuk pelatihan yang efektif
Evaluasi Kinerja	Kesulitan dalam melakukan evaluasi objektif dan memberikan penghargaan yang adil
Kesejahteraan Petugas	Peningkatan stres dan kelelahan, menurunkan motivasi dan kinerja
Keamanan dan Ketertiban	Meningkatnya risiko konflik dan gangguan keamanan akibat beban kerja yang berlebihan

Strategi manajemen SDM di Lapas Kelas IIB Muara Teweh menunjukkan langkah-langkah penting untuk meningkatkan kualitas petugas pasyarakatan. Meskipun demikian, tantangan terbesar yang dihadapi adalah *Overkapasitas* hunian yang mempengaruhi efektivitas strategi tersebut. *Overkapasitas* menyebabkan penurunan kualitas rekrutmen, keterbatasan dalam pelatihan, dan kesulitan dalam evaluasi kinerja. Selain itu, kondisi ini meningkatkan stres dan kelelahan petugas, yang pada gilirannya mempengaruhi keamanan dan ketertiban di Lapas.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan reformasi kebijakan pemidanaan, peningkatan infrastruktur, dan penambahan jumlah petugas untuk menyesuaikan dengan jumlah narapidana. Reformasi kebijakan pemidanaan dapat mencakup penerapan hukuman alternatif seperti denda, kerja sosial, atau rehabilitasi narkoba, yang dapat mengurangi jumlah tahanan yang harus menjalani hukuman di LAPAS. Selain itu, peningkatan infrastruktur dan penambahan jumlah petugas dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan di LAPAS.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pasyarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh

Kinerja petugas pasyarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling terkait. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, dan kesejahteraan petugas, sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan dukungan dari instansi terkait. *Overkapasitas* hunian di Lapas ini menjadi tantangan utama yang mempengaruhi kinerja petugas. Menurut penelitian oleh Chadaryati dan Widiastuti (2024), faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di lembaga pasyarakatan. Kondisi *Overkapasitas* menyebabkan peningkatan beban kerja petugas, stres, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada narapidana. Selain itu, kurangnya fasilitas dan sumber daya yang memadai juga menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pasyarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh

Kategori	Faktor Utama
Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja petugas • Tingkat kompetensi dan pelatihan • Kesejahteraan fisik dan mental petugas
Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi <i>Overkapasitas</i> hunian • Dukungan fasilitas dan sumber daya • Kebijakan organisasi dan koordinasi antar instansi terkait

1) *Motivasi kerja petugas*

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi tingkat keinginan dan usaha individu dalam meraih tujuan kerja. Dilihat dari teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi manusia didasarkan pada lima tingkatan kebutuhan, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Apriani, 2023). Semangat yang tinggi akan mendorong petugas untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih efisien. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja. Selain itu, motivasi kerja petugas juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penghargaan yang diberikan oleh atasan atau institusi dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong petugas untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan, juga berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pasyarakatan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan yang layak untuk memotivasi petugas.

2) *Tingkat kompetensi dan pelatihan*

Kompetensi petugas mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif. Pelatihan yang diselenggarakan harus relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi petugas. Program pelatihan dapat mencakup manajemen stres, komunikasi efektif, dan pengelolaan konflik. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat meningkatkan kinerja petugas. Namun, melalui kegiatan pelatihan performa kerja petugas dapat mengalami peningkatan yang relevan dan aplikatif dengan kondisi di lapangan. Pelatihan yang tidak cocok dengan kebutuhan atau tidak dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari akan sia-sia terhadap kinerja petugas. Maka dari itu, evaluasi terhadap kebutuhan pelatihan dan desain program pelatihan yang relevan sangat penting demi memastikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja petugas secara efektif.

3) Kesejahteraan fisik dan mental petugas

Kesejahteraan fisik dan mental petugas berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Kesejahteraan yang terjaga akan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Sebaliknya, kesejahteraan yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental petugas juga penting untuk menjaga semangat kerja. Selain itu, kesejahteraan petugas juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja, waktu, dan dukungan dari orang sekitar. Beban kerja yang terlalu berat dan jam kerja yang panjang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja petugas. Dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga juga memiliki peranan yang signifikan dalam menjaga kesejahteraan petugas. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga masyarakat untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan petugas.

4) Kondisi Overkapasitas hunian

Overkapasitas hunian di Lapas Kelas IIB Muara Teweh menyebabkan peningkatan beban kerja bagi petugas. Jumlah narapidana yang melebihi kapasitas ideal menyebabkan peningkatan stres dan menurunnya kualitas pelayanan kepada narapidana. Kondisi ini juga meningkatkan potensi gangguan keamanan dan ketertiban di dalam Lapas. Selain itu, *Overkapasitas* hunian juga berdampak pada kualitas pembinaan dan rehabilitasi narapidana. Dengan jumlah narapidana yang melebihi kapasitas, petugas kesulitan dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang optimal kepada setiap narapidana. Hal ini dapat menghambat proses rehabilitasi dan reintegrasi sosial narapidana, yang merupakan tujuan utama dari sistem masyarakat. Karena itu, penanganan masalah *overkapasitas* hunian menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas Lapas.

5) Dukungan fasilitas dan sumber daya

Ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai juga mempengaruhi kinerja petugas masyarakat. Fasilitas yang baik akan mempermudah petugas dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti jumlah petugas yang memadai dan peralatan yang memadai, akan meningkatkan efisiensi kerja. Namun, fasilitas sumber daya yang tersedia sering kali tidak seimbang dari kebutuhannya. Keterbatasan fasilitas seperti ruang pelatihan, ruang kerja, dan peralatan yang tidak memadai dapat menghambat pelaksanaan tugas petugas. Selain itu, jumlah petugas yang terbatas juga menjadi kendala dalam pengawasan dan pembinaan narapidana. Karena itu, sangat penting bagi lembaga masyarakat untuk mengevaluasi kebutuhan fasilitas dan sumber daya, serta merencanakan langkah-langkah yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

6) Kebijakan organisasi dan koordinasi antar instansi terkait

Kebijakan organisasi yang jelas serta hubungan yang harmonis antar instansi terkait sangat penting dalam mendukung kinerja petugas. Kebijakan yang sesuai dapat mempermudah pelaksanaan tugas dan meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, kebijakan yang tidak jelas atau koordinasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, tumpang tindih tugas, dan penurunan kinerja. Selain itu, kebijakan organisasi juga harus mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan serta tantangan yang dihadapi. Kebijakan yang kaku dan tidak dapat menyesuaikan dengan kondisi lapangan dapat menghambat inovasi dan perbaikan dalam sistem pemasyarakatan. Karena itu, sangat penting bagi lembaga pemasyarakatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang ada, serta memperkuat koordinasi dengan instansi terkait guna mencapai tujuan bersama dalam sistem pemasyarakatan.

Overkapasitas hunian di Lapas Kelas IIB Muara Teweh menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan pembinaan terhadap narapidana. Kondisi ini juga meningkatkan stres dan kelelahan petugas, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, kurangnya fasilitas dan sumber daya yang memadai menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan reformasi kebijakan pemidanaan, peningkatan infrastruktur, dan penambahan jumlah petugas untuk menyesuaikan dengan jumlah narapidana.

3. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh.

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM dan meningkatkan kinerja petugas, beberapa strategi efektif perlu diterapkan. Strategi-strategi ini bertujuan untuk mengoptimalkan rekrutmen, pelatihan, serta kesejahteraan petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas IIB Muara Teweh. Beberapa rekomendasi strategis yang diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja petugas adalah :

1) Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan yang diselenggarakan harus sejalan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi petugas. Program pelatihan dapat mencakup manajemen stres, komunikasi efektif, dan pengelolaan konflik. Menurut Wibowo (2021), Pengembangan SDM dengan pendidikan dan pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan. Selain itu, perlu adanya evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan yang telah diberikan, serta penyusunan program pelatihan lanjutan yang berbasis pada hasil evaluasi tersebut.

Penting juga untuk melibatkan petugas dalam proses perencanaan pelatihan agar mereka merasa memiliki dan termotivasi untuk mengikuti program tersebut. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga kesempatan bagi petugas untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya.

2) Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi Petugas

Memberikan insentif dan penghargaan kepada petugas yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental petugas juga penting untuk menjaga semangat kerja. Program-program kesejahteraan seperti konseling psikologis, olahraga bersama, dan penyediaan fasilitas rekreasi dapat membantu petugas dalam mengelola stres serta memberikan dampak positif pada kepuasan kerja mereka

Selain itu, vital untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung, di mana petugas merasa dihargai dan dihormati. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya.

3) *Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Kerja*

Menyediakan fasilitas yang memadai seperti ruang pelatihan, alat kerja yang modern, dan sarana rekreasi dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas petugas. Selain itu, perawatan dan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas yang ada juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa fasilitas tersebut selalu dalam kondisi optimal serta dapat digunakan secara optimal oleh petugas.

Penyediaan fasilitas yang memadai juga mencakup teknologi informasi yang mendukung tugas-tugas administratif dan operasional petugas. Dengan adanya teknologi yang tepat, petugas dapat bekerja lebih efisien dan fokus pada tugas utama mereka dalam pembinaan dan pengawasan narapidana.

4) *Penguatan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*

Pemimpin yang inspiratif dan mampu memberikan contoh yang baik akan memotivasi petugas untuk meningkatkan kinerja. Di samping itu, membangun budaya organisasi yang konstruktif dan jujur akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan Lapas dan penguatan komunikasi internal antar petugas dapat memperkuat budaya organisasi yang diinginkan.

Budaya organisasi yang positif juga mencakup nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan rasa tanggung jawab. Dengan menanamkan nilai-nilai tersebut, petugas akan merasa memiliki tujuan bersama yang jelas dan termotivasi untuk mencapainya.

5) *Optimalisasi Rekrutmen dan Seleksi Petugas*

Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara transparan dan objektif, dengan melibatkan berbagai pihak terkait. Selain itu, perlu adanya penyesuaian antara jumlah petugas dengan jumlah narapidana untuk mengurangi beban kerja petugas. Rekrutmen yang tepat akan memastikan bahwa petugas yang diterima memiliki kompetensi dan dedikasi yang sesuai dengan kebutuhan Lapas.

Penting juga untuk melakukan orientasi dan pembekalan bagi petugas baru untuk memungkinkan mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami tugas serta tanggung jawab mereka dengan jelas. Dengan demikian, petugas baru dapat segera beradaptasi dan memberikan kontribusi yang maksimal.

6) *Peningkatan Koordinasi dan Kolaborasi Antar Instansi Terkait*

Kebijakan organisasi yang jelas serta koordinasi yang harmonis antara instansi terkait sangat penting dalam mendukung kinerja petugas. Kebijakan yang mendukung akan mempermudah pelaksanaan tugas dan meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, kebijakan yang tidak jelas atau koordinasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, tumpang tindih tugas, dan penurunan kinerja.

Untuk meningkatkan koordinasi, perlu diadakan pertemuan rutin antar instansi terkait untuk membahas isu-isu yang ada dan mencari solusi bersama. Dengan adanya koordinasi yang baik, pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan lebih lancar, dan tujuan bersama dapat tercapai secara optimal.

7) *Penerapan Sistem Evaluasi dan Umpan Balik yang Berkelanjutan*

Evaluasi kinerja petugas perlu dilakukan secara berkala dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Hasil evaluasi ini bisa dijadikan landasan untuk perencanaan pengembangan SDM selanjutnya. Selain itu, sistem umpan balik yang konstruktif dapat membantu petugas dalam meningkatkan kinerja mereka dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Penting juga untuk melibatkan petugas dalam proses evaluasi agar mereka dapat memberikan masukan dan merasa memiliki peran dalam perbaikan sistem. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk pengembangan diri dan organisasi.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan kinerja petugas masyarakat di Lapas Kelas IIB Muara Teweh dapat meningkat, sehingga pelayanan kepada narapidana menjadi lebih baik dan sistem masyarakat dapat berjalan dengan optimal. Peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi akan memastikan petugas memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di lapangan. Peningkatan kesejahteraan dan motivasi petugas akan membentuk suasana kerja yang mendukung dan produktif. Peningkatan infrastruktur dan fasilitas kerja akan mendukung pelaksanaan tugas petugas secara efisien. Penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi akan membentuk karakter petugas yang profesional dan berdedikasi.

PENUTUP

1. Simpulan

Penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas masyarakat di Lapas Kelas IIB Muara Teweh serta merumuskan strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja petugas masyarakat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, tingkat kompetensi dan pelatihan, serta kesejahteraan fisik dan mental petugas. Faktor eksternal mencakup kondisi *Overkapasitas* hunian, fasilitas dan sumber daya yang mendukung, serta kebijakan organisasi dan koordinasi antar instansi terkait.

Peningkatan kinerja petugas dilakukan melalui sejumlah strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif perlu diimplementasikan. Beberapa strategi tersebut meliputi peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta peningkatan kesejahteraan dan motivasi petugas, peningkatan infrastruktur dan fasilitas kerja, serta penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Lapas Kelas IIB Muara Teweh perlu menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi petugas. Program pelatihan tersebut dapat mencakup manajemen stres, komunikasi efektif, dan pengelolaan konflik. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan harus dilakukan untuk menjamin bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja petugas.

2. Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi Petugas

Memberikan insentif dan penghargaan kepada petugas yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja petugas. Tak hanya itu, kesejahteraan fisik dan mental petugas juga perlu diperhatikan untuk menjaga semangat kerja. Program-program

kesejahteraan seperti konseling psikologis, olahraga bersama, dan penyediaan fasilitas rekreasi dapat membantu petugas dalam mengelola stres serta memberikan dampak positif pada kepuasan kerja mereka.

3. *Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Kerja*

Menyediakan fasilitas yang memadai seperti ruang pelatihan, alat kerja yang modern, dan sarana rekreasi dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas petugas. Selain itu, perawatan dan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas yang ada juga perlu dilakukan dalam menjaga agar fasilitas tersebut selalu berada dalam kondisi prima dan dapat digunakan dengan baik oleh petugas.

4. *Penguatan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*

Pemimpin yang inspiratif dan mampu memberikan contoh yang baik akan memotivasi petugas untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, membangun budaya organisasi yang inklusif dan jelas akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif. Pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan Lapas dan penguatan komunikasi internal antar petugas dapat memperkuat budaya organisasi yang diinginkan.

5. *Optimalisasi Rekrutmen dan Seleksi Petugas*

Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara transparan dan objektif, dengan melibatkan berbagai pihak terkait. Selain itu, perlu adanya penyesuaian antara jumlah petugas dengan jumlah narapidana untuk mengurangi beban kerja petugas. Rekrutmen yang tepat akan memastikan bahwa petugas yang diterima memiliki kompetensi dan dedikasi yang sesuai dengan kebutuhan Lapas.

6. *Peningkatan Koordinasi dan Kolaborasi Antar Instansi Terkait*

Kebijakan organisasi yang jelas dan koordinasi yang baik antar instansi terkait sangat penting dalam mendukung kinerja petugas. Kebijakan yang mendukung akan mempermudah pelaksanaan tugas dan meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, kebijakan yang tidak jelas atau koordinasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, tumpang tindih tugas, dan penurunan kinerja.

7. *Penerapan Sistem Evaluasi dan Umpan Balik yang Berkelanjutan*

Evaluasi kinerja petugas perlu dilakukan secara berkala dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan SDM selanjutnya. Selain itu, sistem umpan balik yang konstruktif dapat membantu petugas dalam meningkatkan kinerja mereka dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Dengan penerapan strategi-strategi tersebut, diharapkan kinerja petugas masyarakat di Lapas Kelas IIB Muara Teweh dapat meningkat, sehingga pelayanan kepada narapidana menjadi lebih baik dan sistem masyarakat dapat berjalan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A., Arpandi, & Radina. (2024). Kinerja Petugas Dalam Pengawasan Narapidana pada Lembaga Masyarakat Kelas II B Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1(3), 645-655.
- Has, A. (2019). Beban Kerja dan Stres Kerja pada Petugas Masyarakat di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 5(2), 150-162.
- Kusmiyanti, A., & Asyarifah, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Petugas Masyarakat di Lembaga Masyarakat. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(1), 22-36.
- Pratama, A. (2024). *Razia di LAPAS Muara Teweh Barut! Petugas Temukan Sejumlah*

- Barang Terlarang Ada Narkoba. Itulah.* Diakses dari <https://www.italahnews.com>
- Wibowo, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Masyarakat: Dampak Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(4), 273-288.
- Apriani, W. A., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Sumbawa. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 1(4), 1–15.