

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk aspek esensial untuk keberlangsungan serta kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa kehadirannya yang bermutu, perusahaan dapat menghadapi kesulitan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya dengan efektif. Perbedaan kualitas di antara individu-individu karyawan sering kali menjadi tantangan yang tidak dapat dihindari dalam sebuah perusahaan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, usia, latar belakang budaya, dan pengalaman yang beragam. Setiap organisasi biasanya memiliki departemen *Human Resource Development* (HRD) dengan bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan dan maupu melakukan pengembangan SDM yang ada. HRD berperan penting dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta memastikan bahwa kebutuhan organisasi akan keahlian dan kompetensi terpenuhi. Dengan demikian, HRD memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan menghadapi tantangan yang timbul dari perbedaan kualitas di antara karyawan-karyawan mereka.

Menurut Ropal et.al., (2023) Kinerja karyawan yang tinggi memiliki dampak positif di banding entitas usaha yang tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Secara umum, kinerja ini menjadi factor penentu kesuksesan entitas usaha. OCB diartikan tingkah laku ekstra pada tempat kerja sebagai suatu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja. Hal tersebut mengacu pada perilaku karyawan nya yang melampaui tuntutan pekerjaan mereka yang

sebenarnya, tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan mereka, akan tetapi memberi manfaat yang efektif dan baik untuk entitas usaha. Dengan adanya OCB, entitas usaha berharap karyawan nya bias berkontribusi melebihi ekspektasi nya, senantiasa siapun untuk mendapat tanggung jawab tambahan, mematuhi aturan yang ada, serta aktif membantu rekan kerja dan perusahaan secara umum. OCB adalah tingkah laku karyawannya yang melebihi harapan dalam pekerjaannya, tidak terikat pada *job description*, namun dilakukan secara sukarela untuk memberikan manfaat dan mendukung kesuksesan perusahaan. Dengan menerapkan konsep OCB, entitas usaha ingin karyawan bekerja melebihi tugasnya, siap menerima tanggung jawab tambahan, patuh terhadap peraturan, dan aktif membantu kolega. Contoh perilaku OCB mencakup membantu menangani tugas yang menumpuk bagi rekan kerja, memberikan dukungan saat rekan kerja absen, memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan yang membutuhkan, serta memberikan bantuan kepada karyawan di luar departemen nya yang mengalami masalah. Selain itu, karyawan OCB juga dikenal karena kecakapan mereka dalam mengelola waktu dengan efisien dan konsisten dalam memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Ropal et.al., (2023)

Menurut Ekhsan (2022) sebuah strategi dalam pencapaian tujuan perusahaannya yakni melalui pemberdayaan karyawannya agar memiliki kemampuan kinerja unggul. Pekerjaan memiliki peran yang krusial dalam kemajuan dan peningkatan prestasi, yang pada akhirnya mendukung kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan utama. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik mereka menjalankan tugas maupun tanggung jawab ditinjau dari segi kualitatif maupun kuantitatif. Pentingnya kinerja karyawan sangat

mempengaruhi perkembangan perusahaan. Ketika perusahaan mampu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan individu karyawan, maka kinerja perusahaan dapat menjadi optimal. Beban kerja menjadi indikator mendasar dalam mengevaluasi kondisi kerja perusahaan atau karyawan, dalam hal ini penugasan kerja akan memberi efek langsung pada hasil kerja baik dari sisi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Ekhsan (2022) Stres kerja yakni fenomena kompleks akibat berbagai tuntutan peran beragam dan terkadang saling bertentangan di tempat kerja. Selain itu, masalah-masalah personal seperti konflik keluarga juga dapat berkontribusi pada tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas, juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres di lingkungan kerja. Karyawan sering kali menghadapi tantangan signifikan dalam menjalankan tugas mereka karena adanya ketidakjelasan mengenai tanggung jawab pekerjaannya, minim waktu yang cukup dalam penyelesaian tugas, serta minimnya fasilitas atau SDM memadai dalam mendorong berjalannya pekerjaan. Selain itu, adanya tugas yang saling bertentangan atau bahkan kontradiktif juga dapat memperburuk tingkat stres karyawan. Stres kerja tidak sekadar mempengaruhi kesejahteraan emosional maupun mental karyawan, nya namun member dampak negatif dengan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Manajemen yang efektif dalam mengelola beban kerja, memberikan dukungan yang memadai pada karyawannya serta membentuk lingkungan kerja secara sehat serta mendukung dapat membantu mengurangi tingkat stres pada tempat kerja. Demikian menjadi

perihal esensial dalam peningkatan kesejahteraan karyawan serta mencapai hasil kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Menurut Lobubun (2021) Kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) memiliki peranan penting pada upaya membina narapidana. Jika hal itu efektif maka tidak hanya berdampak positif pada pengembangan mental dan pengetahuan karyawan, tetapi juga pada proses rehabilitasi narapidana ataupun anak didik pemasyarakatan pada persoalan hukum. Pegawai Lapas bertanggung jawab untuk mengawasi dan memberikan perlindungan kepada narapidana selama masa tahanan mereka. Selain itu, peran mereka juga sangat signifikan dalam membina, menjaga kesehatan mental, dan mempersiapkan narapidana untuk terjun lagi ke masyarakat menjadiseorang yang baik, mandiri, dan produktif, serta menghindari kembali terlibat dalam tindak kriminal.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar adalah unit pelaksana secara teknis di bidang pemasyarakatan dan bertugas menjalankan beragam fungsi KEMENKUMHAM RI. Berlokasi di Kabupaten Tanah Datar, ibu kota Batusangkar, fasilitas ini secara geografis terletak di Jalan Hamka No.24 Parak Juar Batusangkar dengan luas tanah sekitar 2300 m². Bangunan kantor memiliki luas sekitar 1900 m², sementara bangunan blok memiliki luas sekitar 203 m². Rutan Batusangkar memiliki nilai sejarah sebagai bangunan cagar budaya yang berdiri sejak 1865 di masa Penjajahan Hindia Belanda, kemudian mengalami renovasi sejak 1992 serta 1996, termasuk menambahkan ruang kantor pada sayap kanan maupun kiri dan membangun ruang bimbingan kerja, kamar mandi umum serta rumah dinas permanen bagi pegawai dan keluarganya.

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan telah menetapkan program strategis sebagai standar keberhasilan dalam pembinaan narapidana. Reorientasi tugas dan fungsi pemasyarakatan yang disampaikan oleh Direktur Jenderal bertujuan untuk memastikan bahwa prosedur-prosedur dan prinsip-prinsip yang mungkin telah terabaikan oleh petugas dapat kembali diterapkan dan dihormati oleh semua jajaran pemasyarakatan di tingkat Pusat maupun Daerah. Instrumen pengukuran kinerja yang tercantum dalam metrik Kinerja Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan telah disosialisasikan oleh tim dari Ditjen Pemasyarakatan, yang akan dimanfaatkan untuk mendorong peningkatan kinerja pada tahun mendatang.

Kini, masyarakat kritis pada kebijakan yang mempengaruhi kepentingan umum, seperti isu penegakan hukum, *good governance*, HAM, maupun pelayanan publik. Dalam hal ini KEMENKUMHAM RI diharapkan sebagai agen pemerintah yang dapat memastikan kepastian hukum bagi masyarakat, di tengah dinamika ini, Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar dituntut untuk menyesuaikan diri dengan arus reformasi dan transformasi global. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar diharapkan mampu memberikan respon positif serta solusi terbaik dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh masyarakat.

Perjanjian Kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan (UPT Pemasyarakatan) adalah komitmen dan perencanaan kinerja tahunan sebagaimana sudah disepakati beberapa pimpinan UPT Pemasyarakatan dengan bertanggungjawab atas pelaksanaan kerjanya dan Direktur Jenderal Pemasyarakatan menjadi pihak yang memberiarahan Perjanjian tersebut. Tergolong komitmen untuk mencapai target kinerja pada jangka satu tahun, melalui pertimbangan sumber dayanya di UPT Pemasyarakatan

Dalam Perjanjian Kinerja ini dijelaskan capaian kerjanya yang menjadi harapan dari UPT Pemasarakatan, dengan menyertakan indikator untuk setiap tujuan serta kegiatan yang direncanakan guna pencapaian target kerjanya sebagai mana telah ditentukan di periode Perjanjian Kinerja 2020-2023.

Tabel I.1
Perjanjian Karyawan Tahun 2020 Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar bersama Kepala Divisi Pemasarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM RI Sumbar

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan MutuPengadaan Pemasarakatan	Indeks kepuasan masyarakat pada layanannya	90%
		Permasarakatan Menurunnya Residivis	1%
2	Peningkatan Pelayanan Informasi serta Kerjasama Pemasarakatan di Wilayah Sesuai Standarnya	Persentase layanan informasi serta kerja sama yang bersesuaian dengan standar	100%
		Persentase data permasarakatan di SDP yang bersesuaian dengan standar	90%
3	Peningkatan Pelayanan Perawatan Narapidana ataupun Tahanan di Wilayah Sesuai Standarnya	Persentase Narapidana/ Tahanan yang mendapatkan Pelayanan Kebutuhan dasar serta kesehatan lingkungan yang bersesuaian dengan standar	90%
		Persentase Narapidana/ Tahanan yang memperoleh pelayanan perawatan kesehatan dasar, lanjutan maupun penyuluhan kesehatan yang bersesuaian dengan standar	90%

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
		Persentase Narapidana/ Tahanan yang memperoleh pelayanan perawatan kesehatan khusus serta rehabilitas yang bersesuaian dengan standar	90%
4	Peningkatan Pelayanan Tahanan di Wilayah yang bersesuaian dengan standar	Persentase Tahanan yang memperoleh pelayanan administrasi tahanan, bantuan hukum dan bimbingan aktivitas yang bersesuaian dengan standar	90%
5	Peningkatan Pelayanan Keamanan Dan Ketertiban di Wilayah yang bersesuaian dengan standar	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti yang bersesuaian dengan standar	90%
		Persentase pencegahan gangguan keamanan serta pemeliharaan keamanan yang bersesuaian dengan standar	90%
		Persentase gangguan keamanan yang ditindakserta ditanggulangi yang bersesuaian dengan standar	90%
6	Layanan Dukungan Manajemen	Total layanan yang sifatnya internal perkantoran	1 Layanan

Tabel I.2

**Perjanjian Karyawan Tahun 2021 Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas
IIB Batusangkar bersama Kepala Devisi Permasyaraktan Kantor Wilayah
Kementrian Hukum Dan HAM RI Sumbar**

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan Pelayanan Tahanan	Persentase Menurunnya Tahanan dengankategori Overstaying	70%
		Persentase Tahanan dengan Fasilitas Bantuan Hukum	70%
		Persentase Tahanan Yang Memproleh Fasilitas Bantuan Hukum	70%

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
2	Meningkatkan Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular dan Peningkatkan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitas Narkotika	Persentase pemenuhan layanan makanan untuk Tahanan/Narapidana/Anak yang besesuaian standar	71%
		Persentase pemenuhan /Narapidana/Anak mendapatkan layanan kesehatan (preventif) secara berkualitas	92%
		Persentase Tahanan dan Narapidana perempuan (ibu hamil dan menyusui) mendapatkan akses layanan kesehatan maternal	95%
		Persentase Tahanan /Narapidana /Anak yang mengalami gangguan mental dapat tertangani	60%
		Persentase Tahanan /Narapidana lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	75%
		Persentase Tahanan /Narapidana/Anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	75%
		Persentase Keberhasilan Penanganan Penyakit Menular HIV-AIDS (Ditekan Jumlah Virusnya) Dan TB Positif (Berhasil Sembuh)	60%
		Persentase Perubahan Kualitas Hidup Pencandu/Penyalahgunaan/ Korban Penyalahgunaan Narkotika	23%
3	Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Per masyarakatan di Bidang Keamanan Dan	Persentase Pengaduan Yang ditindaklanjuti Sesuai Standar	75%
		Persentase Gangguan Kamtib Yang Dapat Dicegah	60%

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
	Ketertiban	Persentase Kepatuhan Dan Disiplin Terhadap Tata Tertib Oleh Tahanan/Narapidana/Anak Pelaku Gangguan Kamtib	75%
		Persentase Pemulihan Kondisi Keamanan Pasca Gnagguan Kamtib Secara Tuntas	60%
4	Meningkatkan Layanan Dukungan Manajemen	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran UPT Per masyarakatan dan pelaporan yang akuntabel tepat waktu	1 Layanan
		Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan Kerumah tanggan	1 Layanan
		Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai per masyarakatan	1 Layanan
		Tersusunnya dokumen pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu	
		Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan
		Nilai IKPA	100
		Nilai SMART	100

Tabel I.3
Perjanjian Karyawan Tahun 2022 Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar Dengan Kepala Devisi Per masyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM RI Sumatera Barat

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Memastikan penegakan hukum yang mampu menjadi pendorong inovasi dan kreatifitas dalam pertumbuhan ekonomi nasional	Persentase tahanan yang mendapatkan perlindungan dan perawatan	80%
2	Memastikan pelayanan publik di bidang hukum sesuai dengan asas	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Publik Bidang	77,5%

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	penyelenggaraan pelayanan publik	Hukum	
3	Ikut berperan serta dalam menjaga stabilitas keamanan dan kedaulatan NKRI	Indeks keamanan dan ketertiban UPT Permasyarakatan	75%

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Penyelenggaraan Permasyarakatan Yang Profesional Dalam Mendukung Penegakan Hukum Berbasis HAM Terhadap Tahanan, Benda Sitaan Dan Barang Rempasan Negara, Narapidana, Anak, dan Klien Permasyarakatan	Indeks Pelayanan Tahanan	70%
2	Terwujudnya Penyelenggaraan Permasyarakatan yang Berkualitas	1. Indeks kepuasan layanan Permasyarakatan	80%
		2. Indeks Pelaksanaan Kerjasama Permasyarakatan	80%
		3. Indeks Kepuasan Layanan IT Permasyarakatan	80%
		4. Indeks Prameter Derajat Kesehatan Narapidana, Anak, Dan Tahanan	75%
3	Terwujudnya Penyelenggaraan yang Aman dan Tertib	Indeks Keamanan dan Ketertiban UPT Permasyarakatan	75%

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular Dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkotika Di Wilayah	1. Persentase Pemenuhan Layanan Makanan Bagi Tahanan/Anak/ Narapidanaberdasarkan Standar	75%
		2. Persentase Tahanan/Anak/ Narapidana memperoleh Layanan Kesehatan (Preventif) denganbermutu	93%
		3. Persentase Tahanan Dan Narapidana Perempuan (Ibu Hamil serta Menyusui) memperoleh Akses Layanan Kesehatan Maternal	96%
		4. Persentase Tahanan/Anak/ Narapidana Yang menderita Gangguan Mental bisa Tertangani	70%
		5. Persentase Tahanan/ Lansia/ Narapidana Yang memperoleh Layanan Kesehatan berdasarkan Standar	80%
		6. Persentas Tahanan/Narapidana/Anak Berkebutuhan Khusus (Disabilitas) Yang memperoleh Layanan Kesehatan berdasarkan Standar	80%
		7. Persentase Keberhasilan Penanganan Penyakit Menular HIV-AIDS (Ditekan Jumlah Virusnya) serta TB Positif (sukses disembuhkan)	70%
		8. Persentase Perubahan mutu Hidup Pencandu/ Korban Penyalahgunaan Narkotika	25%
2	Meningkatkan pelayanan tahanan di	1. Persentase Menurunnya Tahanan Yang Overstaying	80%

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	wilayah sesuai standar	2. Persentase Tahanan Yang Memproleh Layanan Penyuluhan Hukum	80%
		3. Persentase Tahanan Yang Memproleh Fasilitas Hukum	80%
3	Meningkatkan pelayanan keamanan dan ketertiban di wilayah sesuai standar	1. Persentase Pengaduan Yang Ditindaklanjuti Sesuai Standar	80%
		2. Persentase Gangguan Kamtib Yang Dapat Dicegah	70%
		3. Persentase Kepatuhan Dan Displin Terhadap Tata Tertib Oleh Tahanan/Narapidana/Anak Pelaku Gangguan Kamtib	80%
		4. Persentase Pemulihan Kondisi Keamanan Pasca Gangguan Kamtib Secara Tuntas	70%
4	Meningkatkan dukungan layanan manajemen stiker	1. Tertata Dokumen Rencana Kerja, Anggaran UPT Per masyarakatan serta Pelaporan Yang Akuntabel Tepat Waktu	1 Layanan
		2. Tertata Dokumen Pengelolaan BMN serta Kerumah Tanggan	1 Layanan
		3. Tertata Dokumen Pelaksanaan Kompetensi Pegawai Per masyarakatan	1 Layanan
		4. Tersusunnya Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dan Laporan Keuangan Yang Akuntabel Dan Tepat Waktu	1 Layanan
		5. Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar

Tabel I.4
Perjanjian Karyawan Tahun 2023 Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas
IIB Batusangkar Dengan Kepala Divisi Perasyarakatan Kantor Wilayah
Kementerian Hukum Dan HAM RI Sumatera Barat

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Memastikan penegakan hukum yang mampu menjadi pendorong inovasi dan kreatifitas dalam pertumbuhan ekonomi nasional	Persentase tahanan yang mendapatkan perlindungan dan perawatan	90%
2	Memastikan pelayanan publik di bidang hukum sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Publik Bidang Hukum	80%
3	Ikut berperan serta dalam menjaga stabilitas keamanan dan kedaulatan NKRI	Indeks keamanan dan ketertiban UPT Perasyarakatan	80%

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Penyelenggaraan Perasyarakatan Yang Profesional Dalam Mendukung Penegakan Hukum Berbasis HAM Terhadap Tahanan, Benda Sitaan Dan Barang Rempasan Negara, Narapidana, Anak, dan Klien Perasyarakatan	Indeks Pelayanan Tahanan	80%
2	Terwujudnya Penyelenggaraan Perasyarakatan yang Berkualitas	2. Indeks kepuasan layanan Perasyarakatan	85%
		2. Indeks Pelaksanaan Kerjasama Perasyarakatan	85%
		3. Indeks Kepuasan Layanan IT Perasyarakatan	85%

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
		4.Indek Prameter Derajat Kesehatan Narapidana, Anak, Dan Tahanan	83%
3	Terwujudnya Penyelenggaraan yang Aman dan Tertib	Indeks Keamanan dan Ketertiban UPT Permasalahan	80%

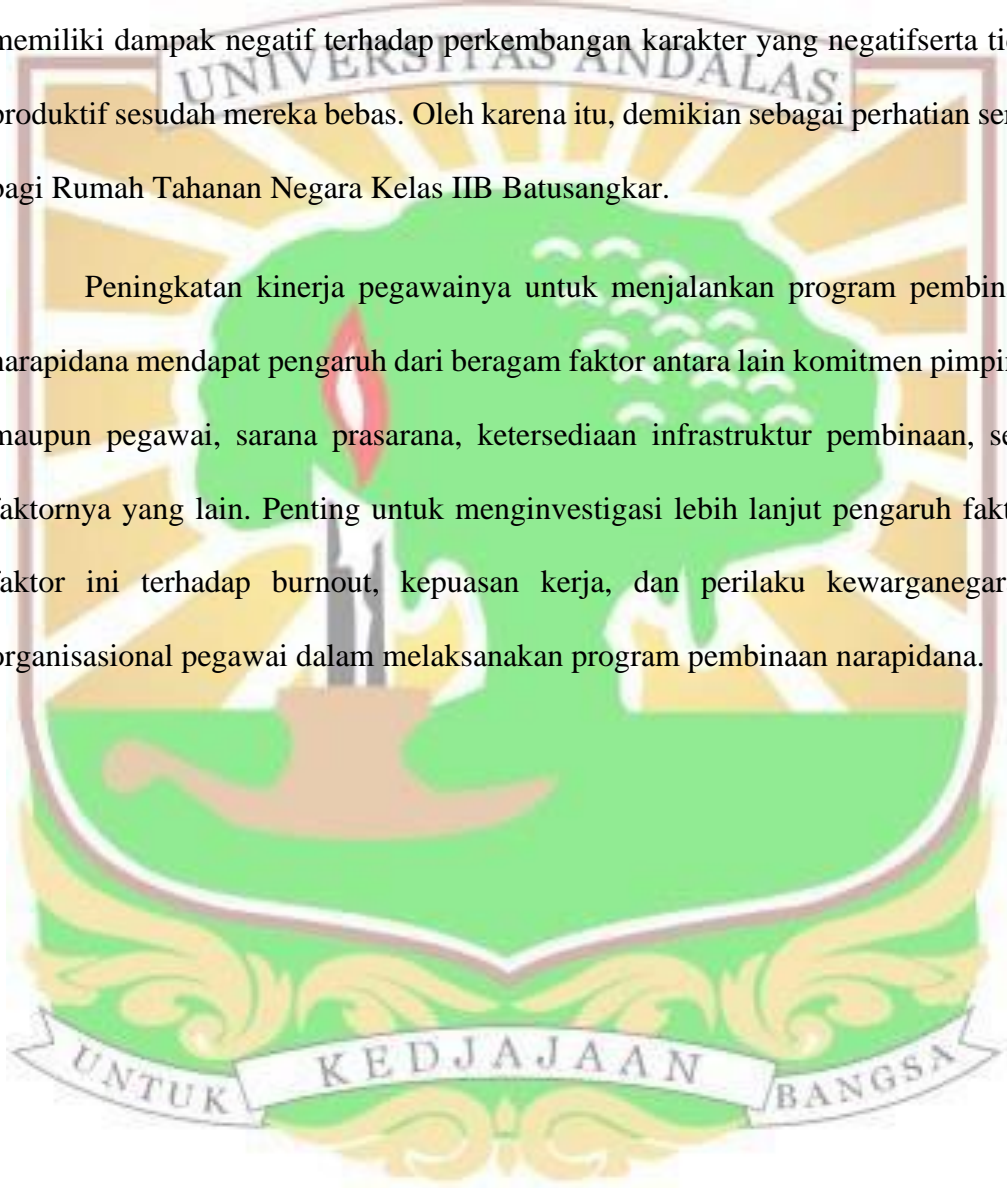
No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan Pelayanan Perawatan Narapidana/Tahanan/Anak, Pengendalian Penyakit Menular Dan Peningkatan Kualitas Hidup Narapidana Peserta Rehabilitasi Narkotika pada Wilayah	1. Persentase Pemenuhan Layanan Makanan Bagi Tahanan/Anak/ Narapidana berdasarkan Standar	80%
		2. Persentase Tahanan/Anak Narapidana memperoleh Layanan Kesehatan (Preventif) dengan bermutu	94%
		3. Persentase Tahanan/Anak narapidana/ lansia yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%
		4. Persentase Tahanan/Anak narapidana/ anak berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	85%
2	Meningkatkan pelayanan tahanan di wilayah sesuai standar	1. Persentase Menurunnya Tahanan Yang Overstaying	90%
		2. Persentase Tahanan Yang Memproleh Layanan Penyuluhan Hukum	90%
		3. Persentase Tahanan Yang Memproleh Fasilitas Hukum	90%

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
3	Meningkatkan pelayanan keamanan dan ketertiban di wilayah sesuai standar	1. Persentase Pengaduan Yang Ditindaklanjuti Sesuai Standar	85%
		2. Persentase Gangguan Kamtib Yang Dapat Dicegah	80%
		3. Persentase Kepatuhan Dan Displin Terhadap Tata Tertib Oleh Tahanan/Narapidana/Anak Pelaku Gangguan Kamtib	85%
		4. Persentase Pemulihan Kondisi Keamanan Pasca Gangguan Kamtib Secara Tuntas	80%
4	Meningkatkan dukungan layanan manajemen stiker	1. Tertata Dokumen Rencana Kerja, Anggaran UPT Perumahan Dan Pelaporan Yang Akuntabel Tepat Waktu	1 Layanan
		2. Tertata Dokumen Pengelolaan BMN Dan Kerumah Tanggan	1 Layanan
		3. Terususnnya Dokumen Keterlaksanaan Kompetensi Pegawai Perumahan	1 Layanan
		4. Terata Dokumen Keterlaksanaan Anggaran Dan Laporan Keuangan Yang Akuntabel Dan Tepat Waktu	1 Layanan
		5. Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar

Kinerja pegawainya yang tergolong baik ketika menjalankan program pembinaan narapidana sangat penting untuk mengarahkan narapidana sebagai individu lebih baik serta produktif selama didalam Lapas maupun setelah mereka kembali ke masyarakat. Namun bila kurang optimal, program pembinaan narapidana bisa memiliki dampak negatif terhadap perkembangan karakter yang negatif serta tidak produktif sesudah mereka bebas. Oleh karena itu, demikian sebagai perhatian serius bagi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar.

Peningkatan kinerja pegawainya untuk menjalankan program pembinaan narapidana mendapat pengaruh dari beragam faktor antara lain komitmen pimpinan maupun pegawai, sarana prasarana, ketersediaan infrastruktur pembinaan, serta faktornya yang lain. Penting untuk menginvestigasi lebih lanjut pengaruh faktor-faktor ini terhadap burnout, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasional pegawai dalam melaksanakan program pembinaan narapidana.




Gambar 1.5

Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan Target Jangka Menengah Renstra:

Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah				Realisasi Kinerja		
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023
Presentase Pemenuhan Layanan Makanan Bagi Tahanan/Narapidana/Anak Sesuai Dengan Standar	71%	71%	80%	85%	100%	100%	100%
Presentase Tahanan / Narapidana / Anak/ Mendapatkan Layanan Kesehatan (Preventif) Secara Berkualitas	92%	92%	92%	92%	100%	100%	100%
Presentase Tahanan / Narapidana Lansia Yang Mendapatkan Layanan Kesehatan Sesuai Standar	75%	75%	80%	85%	100%	100%	100%
Presentase Tahanan / Narapidana / Anak Berkebutuhan (Disabilitas) Yang Mendapatkan Layanan Khusus Yang	75%	75%	80%	85%	100%	100%	100%

Kesehatan Sesuai Standar							
Presentase Menurunnya Tahanan Yang Overstaying	70%	70%	75%	80%	100%	100%	100%
Presentase Tahanan Yang Memproleh Layanan Penyuluhan Hukum	70%	70%	75%	80%	100%	100%	100%
Presentase Tahanan Yang Memproleh Fasilitas Bantuan Hukum	70%	70%	75%	80%	100%	100%	100%
Presentase Pengaduan Yang Ditindak Lanjuti Sesuai Standar	75%	75%	80%	85%	100%	100%	100%
Presentase Gangguan Kamtib Yang Dapat Dicegah	60%	60%	75%	80%	100%	100%	100%
Presentase Kepatuhan Dan Disiplin Terhadap Tata Tertib Oleh Tahanan / Narapidana / Anak Pelaku Gangguan Kamtib	75%	75%	80%	85%	100%	100%	100%
Presentase Pemulihan Kondisi Keamanan Pasca Gangguan	60%	60%	75%	80%	100%	100%	100%



Kamtib Secara Tuntas								
Tersusunnya Dokumen Rencana Kerja, Anggaran UPT Per masyarakatan Dan Pelaporan Yang Akuntabel Tepat Waktu	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
Tersusunnya Dokumen Pengelolaan BMN Dan Kerumah Tanggan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
Terpenuhinya Data Dan Peningkatan Kompetensi Pegawai Per masyarakatan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
Tertata Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dan Laporan Keuangan Yang Akuntabel Dan Tepat Waktu	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan
Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan	1 Layanan

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar

**Penyebab Keberhasilan / Kegagalan ataupun Peningkatan /
Penurunan Kinerja dan Alternatif Solusi yang sudah dilaksanakan:**

Faktor Keberhasilan :

3. Kerjasama serta koordinasi bersama TNI, Kepolisian, maupun Dinas Terkait pada keterlaksanaan aktivitas;
4. Dukungan yang diberikan Kantor Wilayah serta Pemda untuk menjalankan program serta aktivitas;
5. Semangat dan Kerjasama semua petugas ketika melakukan berbagai program;
6. Peningkatan petugas maupun pelatihan untuk petugas guna meningkatkan kinerja;

Faktor Penghambat :

1. Belum tersedia sarana dan prasarana memadai untuk melaksanakan tugas;
2. Sinergitas bersama TNI, Kepolisian, Dinas berkaitan pada keterlaksanaan aktivitas yang belum maksimal;
3. Belum terpenuhinya SDM dari segi kuantitas bahkan kualitas yang berkompetensi mumpuni;

Solusi:

1. Berkoordinasi maksimal bersama TNI, Kepolisian, serta Dinas Terkait pada pengadaan kegiatan;
2. Mengadakan pelatihan untuk petugas secara langsung ataupun virtual;
3. Melakukan rolling petugas;
4. Melaksanakan MoU bersama Dinas terkait.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka mewujudkan reformasi di bidang Hukum dan HAM. Rumah Tahanan Negara Kelas II B Batusangkar sebagai penyanggautama penyelenggaraan dan penegakan hukum telah berusaha dengan berbagai upaya agar terwujud sistem hukum yang baik, perkembangan hukum, pembangunan hukum dan pelayanan hukum yang efektif dan efisien serta berorientasi kepada pelayanan publik yang prima. Belum seluruh upaya tersebut mencapai hasil sesuai dengan harapan, namun setidaknya berbagai upaya tersebut telah berjalan pada jalur yang benar. Upaya berkelanjutan tetap akan dilakukan oleh seluruh jajaran Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar guna mewujudkan tugas pokok serta fungsi melalui berbagai Program dan Kegiatan yang pada akhirnya mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam perkembangan, pembangunan serta pelayanan hukum yang sesuai dengan harapan masyarakat.



Tabel 1.6

Hasil Wawancara Karyawan Lembaga Permasalahatan Kelas IIB Batusangkar

No	Pertanyaan	Narasumber		Kesimpulan
		Jimmy Oktaviano	Arifah Yunus	
1	Menurut anda apakah dari target yang di berikan dalam perjanjian karyawan Lembaga Permasalahatan Kelas IIB Batusangkar sudah mencapai target yang maksimal/yang diharapkan?	saya merasa puas dengan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, kami telah berusaha keras untuk memenuhi semua standar operasional dan bahkan melampaui beberapa target yang diharapkan. Kolaborasi antara seluruh staf dan manajemen telah menghasilkan hasil yang positif, termasuk peningkatan keamanan, rehabilitasi narapidana, dan efisiensi operasional. Walaupun ada tantangan seperti beban kerja yang tinggi dan tekanan lingkungan kerja, semangat kerjasama dan komitmen	Menurut sudah cukup maksimal , meskipun target yang diberikan cukup menantang, upaya kolektif dan dukungan manajemen telah memungkinkan kami untuk mencapainya,kita semua sebagai karyawan menekankan pentingnya kerjasama tim dan dukungan moral dalam mengatasi tekanan kerja, serta melihat hasil positif dari program-program yang dijalankan sebagai bukti nyata dari pencapaian target	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Batusangkar berhasil memenuhi target yang ditetapkan berkat kerja keras dan kerjasama tim. Meskipun menghadapi tantangan seperti beban kerja tinggi, dukungan tim dan manajemen memainkan peran kunci dalam pencapaian ini. Kepuasan atas hasil kerja dirasakan oleh semua karyawan, yang optimis bahwa dengan terus menjaga semangat dan dedikasi, kualitas kerja dapat ditingkatkan lebih lanjut di masa depan.



		<p>untuk mencapai tujuan bersama telah membantu kami mengatasi hambatan-hambatan tersebut.</p>		
2	<p>Apakah terdapat kendala yang di peroleh untuk mecapai target yang telah ditetapkan oleh kantor wilayah atau apakah dari target tersebut ada yang tidak dapat terealisasi dengan maksimal?</p>	<p>Saya merasa bahwa meskipun kami telah berusaha keras untuk mencapai target yang ditetapkan oleh kantor wilayah, beberapa kendala masih menghambat pencapaian kami. Misalnya, beban kerja yang sangat berat dan keterbatasan sumber daya sering kali membuat sulit untuk memenuhi semua target secara optimal pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan Diadakannya diklat/pelatihan/e-learning secara berkala, dan perlunya penambahan prasarana terutama pemenuhan</p>	<p>kami telah menghadapi banyak tantangan dalam mencapai target yang ditetapkan, seperti beban kerja yang berat dan kekurangan sumber daya. Saya merasa bahwa meskipun usaha kami sangat besar, mungkin ada beberapa target yang kami kesulitan dan masih belum tercapai secara maksimal, tetapi kami tetap berusaha supaya dapat mencapai target yang diharapkan, karena ketika salah satu target tidak ter realisasi dengan baik, kami akan melakukan pertemuan dengan pimpinan, dan mencari kembali apa yang salah dan</p>	<p>Karyawan merasa bahwa meskipun mereka telah bekerja dengan keras untuk mencapai target yang ditetapkan, ada beberapa masalah yang menghalangi mereka. Mereka mengidentifikasi beban kerja yang sangat tinggi dan kekurangan sumber daya sebagai kendala utama. Namun ini tidak menjadikan karyawan Lembaga Per masyarakatan menyerah, dan mereka berusaha mencari jalan keluar agar hambatan ini dapat teratasi dengan mencari solusi dari dan masalah yang terjadi.</p>



		<p>peralatan IT seperti Body Scanner Metal Detector , x ray security scanner, komputer, printer, scanner dan lainnya sebagai penunjang pelaksanaan tugas.walaupun demikian kami tetap mengupayakan target tersebut supaya telaksanakan dengan maksimal sehingga dapat kita dapat mengatasi hambatan yang terjadi.</p>	<p>apa yang membuat target ini tidak tercapai, sehingga dengan sosialisasi dan kerja sama kami berhasil melalui hambatan tersebut.</p>	
3	<p>Menurut anda, apakah team kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan lembaga permasarakatan?</p>	<p>Menurut saya tim kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan lembaga, seperti kerjasama yang baik dan komunikasi efektif antara anggota tim membantu mengatasi tantangan dan mencapai target dengan lebih efisien dan dukungan tim memungkinkan pembagian</p>	<p>Iyaa tentu, tim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan lembaga. Kerja sama yang baik antar anggota tim menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk berkontribusi. Kita akan merasakan bahwa</p>	<p>Kerjasama tim sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan lembaga. Dengan adanya dukungan dan komunikasi yang baik di antara anggota tim, pekerjaan bisa dilakukan lebih efisien, masalah bisa diatasi lebih mudah, dan beban kerja bisa dibagi lebih merata. Tanpa kerja sama yang solid, pencapaian tujuan akan menjadi lebih sulit dan kurang optimal.</p>

		<p>beban kerja dan meningkatkan pencapaian tujuan bersama, tanpa kerjasama yang solid, pencapaian tujuan akan menjadi lebih sulit.</p>	<p>komunikasi yang efektif dan pembagian tugas yang jelas meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dengan adanya sinergi dalam tim, tantangan yang dihadapi dapat diatasi lebih mudah, sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dengan lebih optimal.</p>	
4	<p>Manurut anda, target kerja yang telah ter realisasi dengan baik mampu memotivasi sesama pegawai lembaga permasarakatan kelas IIB Batusungkar dalam meningkatkan pekerjaannya ?</p>	<p>pencapaian target kerja yang baik memang memiliki dampak positif dalam memotivasi pegawai. melihat hasil yang berhasil dicapai membuat kita merasa lebih dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja kita. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kerja keras kita membuahkan hasil, sehingga meningkatkan semangat dan motivasi untuk terus berusaha mencapai target-target berikutnya.</p>	<p>target kerja yang telah terealisasi dengan baik memang mampu memotivasi pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerja. Ketika target tercapai, hal ini menciptakan rasa pencapaian yang positif dan meningkatkan semangat kerja di antara rekan-rekan, kita merasa bahwa keberhasilan ini mendorong untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih, karena melihat langsung hasil dari usaha bersama.</p>	<p>Hal ini menunjukkan bahwa usaha dan kerja keras mereka membuahkan hasil, meningkatkan rasa dihargai dan semangat kerja. Pegawai merasa lebih terdorong untuk terus berusaha dan berkontribusi dengan lebih baik, karena mereka melihat bahwa pencapaian mereka dapat memicu kemajuan dan keberhasilan di masa depan. Motivasi ini membantu mereka untuk tetap fokus dan berkomitmen dalam mencapai target-target selanjutnya, sehingga mendukung peningkatan kinerja keseluruhan lembaga.</p>

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Batusangkar memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja lembaga. Kerjasama tim merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika anggota tim bekerja sama dengan baik dan saling mendukung, mereka bisa mengatasi berbagai tantangan dengan lebih efektif dan efisien. Kolaborasi yang solid antara staf dan manajemen membantu mengurangi beban kerja dan memperbaiki koordinasi, sehingga hasil yang dicapai bisa lebih optimal. Meskipun banyak pencapaian positif yang telah dihasilkan, beberapa kendala tetap ada, kendala utama seperti beban kerja yang berat dan kekurangan sumber daya seringkali menjadi hambatan dalam mencapai semua target secara maksimal. Ini menunjukkan bahwa meskipun upaya besar telah dilakukan, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal alokasi sumber daya dan pengelolaan beban kerja.

Namun, pencapaian target yang baik memberikan dampak motivasi yang signifikan bagi karyawan. Melihat hasil positif dari kerja keras mereka membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja. Keberhasilan dalam mencapai target memberikan dorongan moral dan meningkatkan semangat kerja, membuat karyawan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan berikutnya, pencapaian target tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja tim, tetapi juga berfungsi sebagai motivator yang kuat bagi pegawai. Dengan dukungan tim yang kuat, semangat yang tinggi, dan komitmen terhadap pekerjaan, kinerja lembaga dapat terus ditingkatkan. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, dengan kerjasama dan usaha yang konsisten, tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik.

Mengacu penjelasan tersebut peneliti melakukan penyelidikan “**Pengaruh *Burnout*, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai uraian latar belakang tersebut, dengan terperinci rumusan permasalahan nya yakni:

1. Bagaimana Pengaruhnya dari *Burnout* pada Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar?
2. Bagaimana Pengaruhnya dari Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar?
3. Bagaimana Pengaruhnya dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh dari *Burnout* pada Kinerja Pegawainya di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar.
2. Menganalisis pengaruh dari Kepuasan pada Kinerja Pegawainya Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar.
3. Menganalisis pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Pegawainya Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis penelitian ini telah menulisnya dengan maksud memberikan sejumlah keuntungan, termasuk yang berikut:

1. Bagi Akademisi

Riset ini dijadikan acuan peneliti lain dalam menerapkan prinsip dan standar fundamental yang sama dalam penelitian mereka sendiri pada waktu mendatang.

2. Bagi Praktisi

Riset ini diharapkan bisa dijadikan referensi perusahaan untuk mengetahui dan meningkatkan kapasitas dan kualitas SDM dalam berinovasi agar dapat menentukan kebijakan yang tepat guna dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya. Riset ini harapannya bisa dijadikan referensi untuk perguruan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai dunia kerja bagi para lulusannya agar bisa berkiperah di perusahaan dan/atau memiliki kualitas kinerja yang baik ketika bekerja di sebuah organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu mengkaji pengaruh *Burnout*, Kepuasan Kerja, serta OCB pada Kinerja Pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas IIB Batusangkar

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penyusunan penulisan ini sistematika nya dari penulisan yakni:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dari riset, manfaat penelitian, ruang lingkup serta sistematika penulisannya.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab II membahas, akan dibahas terkait beragam teori sebagai landasan untuk merumuskan masalah penelitian, tinjauan pustaka dari penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual yang menjadi landasan utama dari penelitian ini..

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III mencakup rancangan riset, populasi maupun sampel yang dipergunakan, jenis serta sumber datanya yang diperlukan, metode untuk mengumpulkan data dan instrumen penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel, serta metode analisis datanya dalam riset ini.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab IV akan menjelaskan gambaran umum dari riset, karakteristik respondennya, identitas perusahaan, analisis deskriptif dari data penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen riset, pengujian asumsi klasik, uji hipotesis, serta pembahasan maupun implikasinya dari hasil riset.

BAB V PENUTUP

Bab V mencakup simpulan, Implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Simpulan akan merangkum dengan singkat temuan yang relevan terhadap permasalahan riset mengacu pada hasil analisis maupun interpretasi datanya yang sudah dijelaskan pada bab terdahulu. Sementara itu, beberapa saran yang sesuai dengan hasil riset, mencakup tahapan yang seharusnya diambil oleh beberapa pihak terkaitnya berdasarkan temuan riset tersebut.