BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi tantangan era globalisasi modern ini, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh para pencari kerja untuk dapat bersaing dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang akan memberikan kontribusi terhadap tiap individu dan organisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar kebutuhan organisasi. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang individu bisa mengerjakan pekerjaan – pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pelatihan secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi organisasi ataupun individu tersebut. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapakan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu individu melalui program pelatihan, diharapkan dapat memberi pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan – pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesiaonal. Hal ini berarti adanya peningkatan kualitas individu tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar.

Meninjau berbagai hal diatas maka Lembaga Pemasyarakatan Kebonwaru (LP Kebonwaru) menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam semua kegiatan termasuk dalam proses pembinaan para narapidana yang berada di Lembaga tersebut. Lantas apa yang ada di benak kita bila mendengar kata narapidana. Pasti terlintas bahwa arti dari kata tersebut adalah orang yang jahat, pencuri, pembunuh dan perilaku lainnya yang dirasa melanggar norma atau hukum, pikiran tersebut tidaklah sepenuhnya salah.

Menurut UU No. 12 Tahun 1995 tentang pemasyarakatan, narapidana adalah terpidana yang menjalani pidana hilang kemerdekaan di Lembaga Pemasyarakatan. Narapidana adalah manusia biasa seperti manusia lainnya hanya karena melanggar norma hukum yang ada, maka dipisahkan oleh hakim untuk menjalani hukuman (wikipedia.org).

Lalu apakah narapidana itu jauh lebih tertinggal bila dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya yang memiliki kebebasan terutama dalam hal pendidikan dan penyaluran minat serta bakatnya, tidak juga. Karena dalam fungsi lembaga pemasyarakatan adalah membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, 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 negara yang baik dan bertanggung jawab.

Dalam pembentukan sifat dan karakter narapidana maka diperlukan sebuah pelatihan. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagal upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. *Management thought* yang dikenukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk rnenghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efIsien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pendidikan biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya. Daларn kaitannya dengan tema iin, pemakalah mencoba dengan menyajiKan point-point penting yang ada kaitannya dengan pelatihan dai pengembangan sebagai berikut: Pengertian, tujuan, jenis-jenisnya, tahapan-tahapannya, tekniknya, manfaat dan kelemahannya.

Dengan program pelatihan yang tepat akan menghasilkan individu – individu narapidana yang memiliki ilmu serta pengetahuan yang dapat dilaksanakan ketika telah selesai masa tahanannya dan kembali kemasyarakat, untuk memulai hidup baru. Telah banyak cerita sukses daripara mantan narapidana, ada yang sukses berbisnis bengkel, cafe atau restorant, makanan, agen asuransi dan lain sebagainya. Hal tersebut menunjukan bahwa walaupun narapidana tidak mempunyai kesempatan dalam memperoleh pendidikan baik itu SMU atau Universitas tidak menghalangi mereka untuk sukses.

Tentunya pada LP Kebonwaru, juga melaksanan program pelatihan pada warga binaannya dengan tujuan ketika mereka telah selesai melaksanakan masa tahanannya mereka mampu berbuat positif untuk dirinya sendiri dan masyarakat.

Dalam kehidupan nyata juga sudah banyak berita mengenai kisah sukses dari para mantan narapidana ini, diantaranya dikutip dari situs portal detik.com :

“ **Jakarta** - Selalu ada kesempatan kedua bagi mereka yang mau berusaha. Ungkapan itu tepat disematkan pada para narapidana. Meski pernah berbuat salah di masa lalu, mereka tobat dan mencoba untuk bangkit di luar tembok penjara. Bagaimana kisahnya?. Detikcom mendatangi sejumlah napi yang pernah merasakan dinginnya jeruji besi, namun berhasil dibina dan kembali ke masyarakat dengan penuh percaya diri. Modal mereka adalah ilmu yang pernah ditimba selama dalam kurungan bui.

Tak sedikit dari para napi yang kini memiliki usaha. Untungnya tak banyak, namun setidaknya bisnis itu bisa menghindarkan para napi untuk mengulangi kejahatannya.Beberapa usaha yang digeluti mereka diantaranya bisnis angkutan umum, warung pecel lele, hingga menulis novel laris dan membuat yayasan anak jalanan.

Tak lupa, tokoh di balik kesuksesan mereka juga layak jadi perhatian. Ada seorang pembina napi yang setia menerapkan disiplin ilmu dan militer demi membantu masa depan para napi agar kembali dterima di masyarakat. (http://news.detik.com/read/2013/04/04/084738/2211077/10/para-napi-sukses-di-sekeliling-kita) ”

“ **BANDUNG** - Mantan narapidana sangat membutuhkan penerimaan dari masyarakat. Tanpa penerimaan, narapidana justru bisa kembali melakukan hal-hal negatif. Namun, dengan penerimaan dari keluarga dan masyarakat, mantan narapidana bisa diperdayakan.

Hal ini dikemukakan Ketua Umum Yayasan Bhakti Anak Negeri (YBAN) M. Ijudin Rahmat dalam "Grand Opening Pekan Seni dan Kreatifitas" di Dokuz Cafe Bandung Timur Plaza, Jalan A.H. Nasution, Kota Bandung, Minggu (1/12/2013). Ijudin mengatakan pernyataannya terbukti dengan banyaknya karya kreativitas dari para mantan narapidana yang selama ini sudah dipasarkan hingga ke luar Jabar bahkan ke luar negeri.

"Ketika masyarakat mengakuinya mereka bermanfaat dan banyak yang bisa dilakukan. Ketika masyarakat tidak terima dan dianggap sampah, kami bisa kembali lagi melakukan hal-hal lama," kata Ijudin.

Dalam acara pekan seni ini, YBAN juga melakukan penggalangan dana. Dana ini digunakan untuk mendukung pembangunan rumah pintar dan taman kreatif di Ciwidey yang dikelola YBAN. Rumah ini akan menjadi rumah singgah para mantan narapidana, mantan pecandu narkoba, dan sebagai gedung kesenian (http://www.pikiran-rakyat.com/node/260743) ”

Untuk LP Kebonwaru sendiri prestasi terbesar dari ialah ketika tebentuknya sebuah grup musik yang bernama Waru Band, yang pada tahun 2009 lalu berhasil mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Dunia Indonesia (MURI) atas pencapaian peluncuran album mereka dan sebagai grup musik LP pertama.

Atas dasar uraian tersebut maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kompetensi Narapidana Pada Lembaga Pemasyarakatan Kebonwaru Kota Bandung**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka hal-hal yang dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses pelatihan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kebonwaru ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan narapidana terhadap kompentensi narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kebonwaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelatihan narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kebonwaru ?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan narapidana terhadap kompentensi narapidana pada Lembaga Pemasyarakatan Kebonwaru ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber untuk pengembangan ilmiah ilmu manajemen secara keseluruhan, khususnya mengenai sebuah studi tentang manajemen sumber daya manusia terhadap sebuah kasus pelatihan tertentu di organisasi manapun sehingga mampu memberikan informasi yang faktual.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis diharapkan dari hasil penelitian ini tidak hanya sekedar kajian ilmiah dengan praktek terkini, melainkan juga dapat memberikan informasi kepada masyarakat, akademisi, dan peneliti dan pihak lain yang mampu mendapatkan manfaat dari karya tulis ini.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif. Menurut **Nazir (2005:54)** mengemukakan bahwa metode deskriptif yaitu :

> “ suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang

yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek – aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variabel yang di teliti ”

Jadi metode penelitian deskriptif ialah metode yang melihat dan menggambarkan keadaan organisasi atau masalah secara sistematis, faktual dan akurat dengan cara mengumpulkan data dari organisasi, menganalisanya dan akhirnya mengambil suatu kesimpulan.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Library Reseach (Penelitian Kepustakaan)

   Penelitian Kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan memahami buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan masalah Sumber Daya Manusia khususnya proses penempatan dan prestasi kerja dengan tujuan data yang diperoleh dapat dijadikan landasan teoritis dalam membantu penelitian

2. Field Research (Penelitian Lapangan)

   Teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan adalah :

   a. Wawancara

      Melalui teknik ini penulis mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara langsung dengan pejabat perusahaan yang berwenang maupun karyawan yang bersangkutan

   b. Kuesioner

      Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner yang berisikan pernyataan berstruktur. Diharapkan responden dapat menjawab dengan jujur semua pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Kebonwaru yang berlokasi di Jalan Jakarta No.29 Kota Bandung, Jawa Barat.