

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAN PROVINSI LAMPUNG

.....
Citra Anggunsari, Pungky Nanda Raras, Dian Siska Lestari, Putrianti Rahayu dan M Oktavianur 1-9

PENGARUH E-COMMERCE, PRODUK REVIEW DAN INFLUENCER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MARKET PLACE SHOPEE

.....
Dini Wijayanti, Suhaimi, Nabilla Nur Arifin, Tina Miniawati Barusman dan Wenny Permata Sari 10-20

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN

(Studi Kasus: Nasabah PT Bank Negara Indonesia KCP Bandar Lampung)

.....
Dwi Yutika Maria, Bambang Sumbogo, Reffi Afriansyah, Andala Rama Putra Barusman dan Tri Putri Lestira Warganegara..... 21-32

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

.....
Eva Safitri, Saifur Rahman, Zsa Zsa Mayori, Heru Novendi, Hendri Dunan 33-42

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA BANK SYARIAH INDOESIA KK TRISAKTI JAKARTA

.....
Sarfilianty Anggiani, Gundur Leo dan Andhatu Achsa 43-56

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI YAYASAN INSAN MULIA SLEMAN

.....
Dita Oki Berliyanti dan Venantius Mardi Widyadmono 57-64

ANALISIS DETERMINAN CUSTOMER RETENTION PADA COFFE SHOP DI BANDUNG

.....
Marceilla Suryana dan Risal 65-74

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (Studi Kasus : pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

.....
Rivan Sutrisno dan Endang Kristiawati 75-81

ANALISIS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA RSIA RSIA ARIES JAKARTA BARAT

.....
Arif Zulkarnain dan Sartono 82-90

PENGARUH SUASANA TOKO DAN PENGALAMAN PELANGGAN TERHADAP INTENSITAS KUNJUNGAN KEMBALI PELANGGAN PADA TOKO GROSIR SUSU MILKY SOE

.....
Sri Vandayuli Riorini dan Deasy Aseanty 91-97

| | | | | | |
|-------------------------------|-----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen Visionist | Volume 12 | Nomor 1 | Halaman 1 – 97 | Bandar Lampung Maret 2023 | ISSN 1411 – 4186 |
|-------------------------------|-----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 1 – Maret 2023

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Pembangunan Zona Integritas

(Studi Kasus pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

Rivan Sutrisno¹, Endang Kristiawati²

¹ Politeknik Negeri Bandung

² Universitas Panca Bhakti

Corresponding e-mail: endang@upb.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penataan Manajemen dan Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bandung dan Apa faktor pendukung dan penghambat Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pembangunan Zona integritas sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.52 Tahun 2014. Berdasarkan hasil penelitian melalui pendekatan kualitatif deskriptif berupa observasi dan wawancara mendalam, bahwa upaya meningkatkan Kualitas manajemen sumber daya manusia dalam upaya pembangunan zona integritas yang dilaksanakan oleh Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung sudah cukup baik dalam perencanaan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, pola mutasi internal, penataan kinerja individu, penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku, sistem informasi kepegawaian, untuk Pengembangan pegawai berbasis kompetensi yang belum dapat berjalan secara optimal dengan melihat faktor yang menjadi penghambat diharapkan akan dapat berjalan dengan optimal sehingga Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung dapat memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pembangunan Zona Integritas.

Pendahuluan

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilan/ kesuksesan, maka dengan demikian diperlukan suatu pola manajemen sumber daya manusia yang efektif. Peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia bagi setiap lembaga atau organisasi, menjadi hal penting demi meningkatkan mutu produk ataupun layanan jasa yang lebih baik kepada masyarakat (Barusman and Mihdar, 2014).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor. 52 Tahun 2014, Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Meidina, 2021).

Upaya instansi pemerintah dalam definisi Zona Integritas (ZI) yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen dalam perwujudan Wilayah Bebas dari Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih serta melakukan service kepada masyarakat melalui reformasi birokrasi. Dalam hal ini, upaya mewujudkan pemerintah yang akuntabel, bersih dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Jazuli *et al.*, 2021).

Dalam Rangka membangun Zona Integritas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bandung adalah Melakukan Perubahan yang meliputi 6 (Enam) Area Zona Integritas yang meliputi: Manajemen perubahan wilayah 1, pengelolaan administrasi wilayah 2, pengelolaan sumber daya manusia wilayah 3, penguatan akuntabilitas kinerja wilayah 4, penguatan pemeriksaan wilayah 5 dan peningkatan kualitas pelayanan publik wilayah 6.

Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai role model Reformasi Birokrasi dalam penegakan Integritas dan Pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan (Julia *et al.*, 2019).

menurut Gani (2019), Ada 3 (tiga) komponen yang harus diperhatikan dalam penerapan Zona Integritas itu sendiri, yaitu:

- a. Zona Integritas (ZI) adalah sebutan bagi instansi pemerintah yang dikelola dan dilengkapi untuk mewujudkan Kawasan Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya yang berkaitan dengan korupsi dan pencegahan korupsi. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- b. Menuju kawasan bebas korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah nama yang diberikan kepada satuan kerja/wilayah kerja yang melaksanakan sebagian besar tugas pengelolaan perubahan,

pengelolaan, penyelenggaraan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan dan penguatan tanggung jawab. untuk hasil.

- c. Menuju Wilayah Birokrasi yang Bersih dan Melayani, yang selanjutnya disingkat "Menuju WBBM", adalah nama yang diberikan kepada satuan kerja/wilayah kerja yang menangani sebagian besar manajemen perubahan, administrasi, organisasi sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan kontrol dan penguatan tanggung jawab atas hasil. dan memperkuat kualitas pelayanan publik.

Berangkat dari permasalahan diatas maka penelitian ini terkait dengan Implementasi Zona Integritas tersebut khususnya upaya meraih Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu dan proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien Manajemen juga melibatkan proses pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan komunikasi antara berbagai anggota tim dan departemen dalam organisasi (Suharyanto, 2022). Dalam hal ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu, suatu proses manajemen yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Situmorang, 2019). Proses manajemen SDM mencakup berbagai kegiatan, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, manajemen hubungan industrial, dan pengelolaan manfaat karyawan. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, terlatih, dan berkompeten, serta dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Dengan demikian, manajemen SDM juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk dan layanan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan keuntungan perusahaan (Amelia *et al.*, 2022). menurut Setiani (2013), Tujuan utama SDM meliputi:

- a. Rekrutmen dan seleksi karyawan yang berkualitas
- b. Pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka
- c. Meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi
- d. Manajemen kinerja dan pengukuran hasil kerja karyawan untuk memastikan kinerja optimal
- e. Pengelolaan kompensasi dan manfaat karyawan agar tetap kompetitif di pasar tenaga kerja
- f. Pengembangan budaya kerja dan lingkungan kerja yang positif dan inklusif.

Zona Integritas

Zona Integritas adalah suatu wilayah atau unit kerja yang menerapkan sistem pengelolaan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) (Amrullah *et al.*, 2020). Menurut Gani (2019), Implementasi pembangunan Zona Integritas dapat dilakukan dengan beberapa langkah berikut:

- a. Menetapkan komitmen bersama untuk mewujudkan Zona Integritas, Langkah ini adalah tahap awal yang sangat penting dalam proses pembangunan Zona Integritas. Komitmen bersama ini harus dinyatakan dengan jelas dan tegas oleh semua pihak yang terlibat, mulai dari pimpinan hingga staf di semua level.
- b. Membentuk tim pembangunan Zona Integritas, Tim ini terdiri dari berbagai pihak, seperti pimpinan, koordinator, dan anggota tim. Tim ini bertugas untuk merumuskan dan mengimplementasikan berbagai program dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mewujudkan Zona Integritas.
- c. Menyusun rencana aksi, Rencana aksi ini berisi langkah-langkah konkret yang harus dilakukan oleh semua pihak yang terlibat dalam pembangunan Zona Integritas. Rencana aksi harus disusun secara sistematis dan terperinci, sehingga memudahkan semua pihak untuk mengikutinya.
- d. Melakukan sosialisasi dan edukasi, Sosialisasi dan edukasi kepada semua pihak yang terlibat sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya mewujudkan Zona Integritas. Sosialisasi dan edukasi juga dapat membantu mengubah perilaku yang tidak baik dan mengedukasi cara kerja yang bersih.
- e. Implementasi rencana aksi, Setelah rencana aksi disusun, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikannya dengan baik dan terus menerus. Implementasi harus dilakukan secara bertahap, sehingga semua pihak dapat menyesuaikan diri dan terbiasa dengan cara kerja yang baru.
- f. Monitoring dan evaluasi harus dilakukan secara terus menerus untuk mengetahui sejauh mana pembangunan Zona Integritas telah berjalan dan apa saja yang masih perlu diperbaiki. Monitoring dan evaluasi juga membantu menemukan solusi untuk permasalahan yang muncul dalam proses pembangunan Zona Integritas.
- g. Penyempurnaan sistem pengelolaan pemerintahan yang bersih, Setelah berbagai program dan kegiatan dilaksanakan, langkah terakhir adalah menyempurnakan sistem pengelolaan pemerintahan yang bersih.

Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki kebijakan, prosedur, dan mekanisme kerja yang ada, sehingga mampu mendorong terwujudnya Zona Integritas yang lebih baik lagi.

Lembaga Perasyarakatan Perempuan

Lembaga perasyarakatan adalah sebuah institusi yang bertanggung jawab atas pengawasan, pemasyarakatan, dan rehabilitasi narapidana atau tahanan yang dijatuhi hukuman oleh pengadilan. Lembaga perasyarakatan perempuan adalah sebuah institusi yang sama dengan lembaga perasyarakatan biasa, tetapi diperuntukkan khusus bagi narapidana atau tahanan perempuan (Situmorang, 2019). Lembaga ini bertanggung jawab atas pengawasan, pemasyarakatan, dan rehabilitasi narapidana atau tahanan perempuan yang dijatuhi hukuman oleh pengadilan.

Di Indonesia, lembaga perasyarakatan perempuan diatur oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Ada dua jenis lembaga perasyarakatan perempuan, yaitu Lembaga Pemasyarakatan Perempuan (LPP) dan Rumah Tahanan Negara Perempuan (RTP). LPP diperuntukkan bagi narapidana perempuan yang menjalani hukuman penjara, sedangkan RTP diperuntukkan bagi tahanan perempuan yang sedang dalam proses penahanan atau persidangan (Elpinar *et al.*, 2019). Seperti halnya lembaga perasyarakatan biasa, lembaga perasyarakatan perempuan juga memiliki aturan dan sistem yang berbeda, tetapi umumnya mereka juga menyediakan fasilitas pendidikan, pelatihan kerja, kesehatan, olahraga, dan kegiatan sosial lainnya untuk para narapidana perempuan. Selain itu, lembaga perasyarakatan perempuan juga memperhatikan hak-hak narapidana dan tahanan perempuan, seperti hak mendapat pengobatan, makanan yang layak, dan hak untuk beribadah (aanshar dan abdulajid, 2021).

Metode Penelitian

Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dalam jenis penelitian. Menurut Fadli (2021), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah usaha untuk mendeskripsikan peristiwa atau fenomena menurut peristiwa dan metode penelitian di lapangan, menghasilkan informasi deskriptif tentang orang-orang dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku orang yang dapat diamati. Jenis penelitian deskriptif ini kemudian digunakan oleh peneliti untuk mengoreksi atau membandingkan fakta lapangan dengan teori dan mencoba memberikan solusi dari permasalahan. Fokus penelitian pada dasarnya adalah sumber pokok dan masalah penelitian. Teknik pengambilan data yang diambil bertujuan agar tidak keluar dari konteks yang dibahas pada penelitian ini, maka perlu suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2017), “instrumen adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dalam penelitian ini langkah pengembangan instrumen dalam penelitian ini adalah Pedoman Observasi, Pedoman Wawancara. Yang menjadi sumber data atau responden dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang memiliki pengetahuan, data, dan informasi terkait upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia dalam implementasi Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas di Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung sejumlah 14 orang yaitu Pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung. Adapun jenis data yang digunakan berupa peraturan dan pedoman sebagai landasan pelaksanaan pemberdayaan, laporan pelaksanaan kegiatan, tabel dan grafik jumlah pegawai/petugas yang terlibat Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan Hasil

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilaksanakan yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan pembangunan Zona Integritas, maka dapat diperoleh beberapa strategi yang mendukung Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan WBK/WBBM keberhasilan tersebut dapat terlihat sebagai berikut:

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pembangunan Zona Integritas.

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilaksanakan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pembangunan Zona Integritas dalam mewujudkan Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani, maka dapat diperoleh data dan informasi faktor pendukung dan penghambat. Strategi yang ditetapkan untuk mewujudkan penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur guna meningkatkan profesionalisme di Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung. maka faktor yang mendukung yaitu:

1. Pola Mutasi Internal,

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Tim Kerja Pembangunan ZI Rini Legitasari dan Anggota penguatan Akuntabilitas Kerja yaitu Imelda Aldilawa Putri sebagai nara sumber dimana Lapas Perempuan kelas

IIA Bandung dalam melaksanakan pola mutasi internal sudah berjalan dengan baik dimana sudah memiliki dokumen-dokumen yang harus dilengkapi dalam pembangunan zona integritas yaitu adanya:

- a. Dokumen pelaksanaan Mutasi di Unit kerja
- b. Sudah melakukan pemantauan dan mengevaluasi kegiatan mutasi di unit kerja untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan laporan monitoring dan evaluasi yang terpantau.

2. Penetapan Kinerja Individu,

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Ketua ZI yang Juga merupakan Kepala KPLP Reva Shilvia Devi dan Anggota Sekretariat ZI yaitu Putri Alvia Sari beliau mengatakan bahwa, Lapas Perempuan kelas IIA Bandung dalam melaksanakan Penetapan Kinerja Individu sudah berjalan dengan baik dimana sudah memiliki dokumen-dokumen yang harus dilengkapi dalam pembangunan zona integritas yaitu sudah melakukan:

- a. Menetapkan SKP pada awal tahun melalui portal pegawai, Menyiapkan dokumen SKP berjenjang
- b. Menyusun dokumen pelaksanaan pengukuran kinerja individu secara priodik
- c. Melakukan tinjauan kompensasi berdasarkan hasil tinjauan kinerja individu, membuat keputusan kompensasi, dan menyelidiki penggunaan tinjauan kinerja individu.

3. Sistem Informasi Kepegawaian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Anggota Sekretariat ZI yang juga merupakan Staf Registrasi dan Anggota Sekretariat ZI yang juga merupakan Staf Registrasi Lapas Perempuan kelas IIA Bandung beliau mengatakan bahwa, Lapas Perempuan kelas IIA Bandung dalam melaksanakan Sistem Informasi Kepegawaian sudah berjalan dengan baik dimana sudah memiliki dokumen-dokumen yang harus dilengkapi dalam pembangunan zona integritas yaitu sudah melakukan monitoring (cross check) secara mandiri terhadap pemuktahiran data pada aplikasi SIAP. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/ WBBM di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung yaitu terdapat 3 (tiga) program belum berjalan dengan optimal adalah Perencanaan Kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Pembangunan Zona Integritas yang juga merupakan Kasi Binadik dan Anggota Bidang Manajemen Perubahan yang juga merupakan Staf Registrasi yaitu HBB Ubaidillah Rusman beliau mengatakan bahwa, Lapas Perempuan kelas IIA Bandung dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan pegawai belum dapat berjalan dengan optimal dimana belum semua dokumen-dokumen yang harus dilengkapi ada dalam pembangunan zona integritas yaitu:

- a. Dokumen perencanaan kebutuhan pegawai, Peta jabatan dan surat usulan kebutuhan pegawai CPNS.
- b. Dokumen Penilaian/Analisis usulan kebutuhan pegawai, SK kolektif CPNS
- c. Dokumen pelaksanaan kegiatan, dokumen laporan monitoring dan evaluasi tentang penempatan pegawai terhadap kinerja unit, Rencana kebutuhan pegawai.

Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung sudah memiliki semua dokumen yang harus dilengkapi tetapi dalam dokumen pelaksanaan kegiatan *masih terdapat petugas yang mempunyai tugas rangkap dan adanya petugas yang bertugas tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya* karena berstatus penjaga tahanan sedangkan mereka menjalankan tupoksi sebagai petugas Administrasi SDP.

4. Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi,

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Bidang Penataan Tatalaksana yang juga Kaur Umum dan Keuangan yaitu Elly Hartuti dan Ketua Bidang Penguatan Pengawasan Elza Yustina beliau mengatakan bahwa beliau mengatakan bahwa, Lapas Perempuan kelas IIA Bandung dalam melaksanakan pengembangan pegawai berbasis kompetensi belum dapat berjalan dengan optimal dimana belum semua dokumen-dokumen yang harus dilengkapi ada dalam pembangunan zona integritas yaitu:

- a. Sudah melakukan Penyusunan analisis kebutuhan diklat (Training Need Analysis) untuk pengembangan kompetensi dengan metode self assessment, tetapi belum sesuai dengan kondisi sesungguhnya karena ada beberapa pegawai yang lupa telah melakukan TNA apa saja dan sebagian sudah memiliki TNA tetapi baru sebatas usulan saja belum sepenuhnya ditindak lanjuti atas TNA yang sudah disusun.
- b. Menyusun rencana pengembangan kompetensi kebutuhan pegawai berdasarkan hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) /Placement test di Pusdiklat tetapi hanya sebatas penyusunannya saja belum ada tindak lanjut dari rencana pengembangan kompetensi kebutuhan pegawai berdasarkan SKP tersebut.
- c. Belum menyusun matrik kompetensi pegawai dengan standar kompetensi (misalnya: diklat yang diikuti belum sesuai dengan stankom, pendidikan akhir tidak sesuai dengan pendidikan yang disyaratkan, dimana dalam pengembangan kompetensi pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung selama ini untuk keperluan diklat pegawai masih menunggu surat panggilan dari BPSDM yang dikirimkan melalui Sisumaker.

- d. Mengusulkan pegawai untuk mengikuti diklat dalam upaya pengembangan kompetensi, kemudian menyusun daftar keikutsertaan pegawai dalam diklat, hanya sebatas diklat sesuai dengan surat panggilan dari BPSDM belum berdasarkan kebutuhan diklat pada Lapas Perempuan kelas IIA Bandung.
- e. Melakukan monev terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam rangka perbaikan kinerja, secara berkala, kemudian menyusun laporan monev terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja, tetapi belum adanya tindak lanjut dari hasil monev tersebut.

5. Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Bidang Penataan Manajemen SDM yang juga Kaur Kepegawaian dan Keuangan yaitu Retno Handayani dan Sekretaris Bidang Penguatan Pengawasan Evi Marina Ginting beliau mengatakan, Lapas Perempuan kelas IIA Bandung dalam melaksanakan Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai belum dapat berjalan dengan optimal dimana masih adanya pegawai yang belum memberikan pelayanan prima sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dan masih adanya pegawai yang masih melanggar aturan seperti adanya pegawai yang melakukan penyewaan Hp kepada WBP, dimana di Lapas Perempuan kelas IIA Bandung tidak diperbolehkan menggunakan Hp . Lapas Perempuan kelas IIA Bandung sudah memfasilitasi WBP dengan adanya Wartelus yaitu Area yang disediakan untuk menghubungi keluarga melalui Telphnd maupun Vidio Call.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan Kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, Dalam perencanaan kebutuhan pegawai Lapas Perempuan kelas IIA Bandung belum dapat berjalan optimal, karena masih terdapat petugas yang mempunyai tugas rangkap dan adanya petugas yang bertugas tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya karena berstatus penjaga tahanan sedangkan mereka menjalankan tupoksi sebagai petugas Administrasi SDP.
2. Pola Mutasi Internal, Dalam pola mutasi internal Lapas Perempuan kelas IIA Bandung sudah berjalan optimal dimana sudah memiliki dokumen-dokumen yang harus dilengkapi dalam pembangunan zona integritas
3. Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi, Dalam Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi Lapas Perempuan kelas IIA Bandung belum dapat berjalan optimal dimana masih terdapat beberapa uraian kegiatan yang belum dapat berjalan sesuai dengan Rencana kerja dan target Prioritas dalam pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Penyusunan analisis kebutuhan diklat (Training Need Analysis) telah ada tetapi belum sesuai dengan kondisi sesungguhnya karena ada beberapa pegawai yang lupa telah melakukan TNA pa saja dan sebagian sudah memiliki TNA tetapi baru sebatas usulan saja belum sepenuhnya ditindak lanjuti, dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi kebutuhan pegawai berdasarkan hasil penilaian SKP baru sebatas penyusunannya saja belum ada tindak lanjut dari rencana pengembangan kompetensi kebutuhan pegawai tersebut, Belum menyusun matrik kompetensi pegawai dengan standar kompetensi dimana untuk keperluan diklat pegawai masih menunggu surat panggilan dari BPSDM yang dikirimkan melalui Sisumaker dan dalam melakukan monev terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam rangka perbaikan kinerja belum adanya tindak lanjut dari hasil monev tersebut.
4. Penetapan Kinerja Individu, Dalam penetapan kinerja individu Lapas Perempuan kelas IIA Bandung sudah berjalan optimal dimana sudah memiliki dokumen-dokumen yang harus dilengkapi dalam pembangunan zona integritas
5. Aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai, Dalam menerapkan Aturan disiplin/ kode Etik/kode perilaku pegawai pada Lapas Perempuan Kelas IIA Bandung belum berjalan dengan optimal , karena masih adanya pegawai yang belum dapat memberikan pelayanan prima sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dan masih adanya pegawai yang masih melanggar aturan seperti adanya pegawai yang melakukan penyewaan HP kepada WBP, dimana di Lapas Perempuan kelas IIA Bandung tidak diperbolehkan menggunakan Hp, hal tersebut merupakan pelanggaran berat.
6. Sistem Informasi Kepegawaian, Dalam sistem informasi kepegawaian Lapas Perempuan kelas IIA Bandung sudah berjalan optimal dimana Lapas Perempuan kelas IIA Bandung sudah memiliki dokumen-dokumen yang harus dilengkapi dalam pembangunan zona integritas.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diberikan rekomendasi seperti dibawah ini.

1. Penataan perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi di Lapas Perempuan kelas IIA Bandung perlu lebih ditingkatkan agar dapat berjalan secara optimal.
2. Peningkatan pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Lapas Perempuan kelas IIA Bandung agar lebih ditingkatkan lagi agar dapat berjalan optimal.
3. Peningkatan Aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai di Lapas Perempuan kelas IIA Bandung agar lebih ditingkatkan lagi agar dapat berjalan optimal.

Saran

Penataan sistem manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia aparatur guna mewujudkan zona integritas. Atas dasar tersebut saran-saran untuk meningkatkan capaian Zona integritas, yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan organisasi Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA, sehingga distribusi pegawai dapat disusun dan diformalkan sesuai dengan pembagian *Job description*.
2. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi perlu ditingkatkan dan indikator-indikator yang harus ditingkatkan adalah dengan menyempurnakan *Training Need Analysis (TNA)* sehingga terencana pengembangan kompetensi dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan, apabila pengusulan pelatihan tidak dipenuhi oleh BPSDM Hukum dan HAM maka perlu dioptimalkan kegiatan pelatihan mandiri/*Converted University*.
3. Peningkatan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku pegawai perlu disosialisasikan dan perlu lebih ditingkatkan lagi pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai dan perlu adanya pemberian sanksi dan *reward*.

Daftar Pustaka

- Amelia, Anika., Manurung, Khoirul Ardani dan Purnomo, Muhammad Daffa Baihaqi. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama*, 21(2), 1–11.
- Amrullah, Rinaldy., Linda, Rosa., Shafira, Maya dan Riani, Septi. (2020). *Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Bebas Melayani Di Desa Batang Hari Ogan Lampung*.
- Barusman, Andala Rama Putra and Mihdar, Fauzi. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Elpinar., Indriastuti, Diah dan Susanti, Risqi Wahyu. (2019). Hubungan dukungan emosional keluarga dan kebutuhan spiritual dengan tingkat stres narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendiri. *Jurnal Keperawatan*, 3(2), 1–9.
- Fadli, Muhamamad Rizal. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54.
- Gani, Yopik. (2019). Implementasi Pembangunan Zona Integritas dalam Pelayanan Publik Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 138–147.
- Jazuli, Ahnad. (2021). Manusia Dalam Pembangunan Zona Integritas Berkelanjutan (Commitment Agent Of Change Ministry Of Law And Human Rights In Development Of Sustainable Integrity Zone). 415–430.
- Julia, Hapsari., Purnaweni, Hartuti dan Priyadi, Budi Puspo. (2019). Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di BBWS Pemali Juana Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1, 25–42.
- Meidina, Herryisa Puja. (2021). Analisis Citra Mengenai Pembangunan Zona Integritas. *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan*, 25(2), 124–139.

- Setiani, Baik. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Ansyar dan Abdulajid, Syawal. (2021). Pemenuhan Hak-Hak Khusus Narapidana Pemasyrakatan Perempuan Kelas Iii. 8, 74–84.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suharyanto. (2022). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Asn Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 792–805.
- Situmorang, H Victorio. (2019). Lembaga pemasyrakatan sebagai bagian dari penegakan hukum (Correctional Institution as Part of Law Enforcement). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(1), 85–98.