

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Komitmen Pembimbing Kemasyarakatan Terhadap Kompetensi Klien Pemasyarakatan Di Bapas Kelas 1 Tangerang

Hani Hasanah¹, Widodo Agung Nugroho²

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Email : ¹hanihasanah@unis.ac.id, ²1806010071@studentunis.ac.id,

Abstract: This research aims to determine whether the partial influence of Motivation (X1) has on Client Competence (Y), the partial influence of Discipline (X2) on client Competence (Y), the partial influence of commitment on client Competence (Y), and the influence of Motivation (X1), Discipline (X2), Commitment (X3) simultaneously towards Client Competency (Y) at the Tangerang Class 1 Correctional Center. The population of this research is the clients of the Tangerang Class 1 Correctional Center. The sample taken was 50 respondents using the Non-Probability Sampling technique with an Incidental approach, namely a sampling technique based on chance, that is, anyone who happens to meet the researcher can be used as a sample if they are seen to be suitable, with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version version 20. The results of this study show that there is no influence between Motivation (X1) partially on client Competence (Y). This can be shown by t count (0.945) < from t table (2.011), there is no influence between Discipline (X2) as a whole. partial to client competency (Y) this can be shown by t count (-3.329) < from t table (2.011), there is no influence between Commitment (X3) partially to client competency (Y) this can be shown by t count (1.606) < from t table (2.011), and the variables of motivation (X1), discipline (X2), and commitment (X3) of community counselors simultaneously on the competency of correctional clients (Y). This can be shown by the results $F_{count} > f_{table}$ (4,683 > 2,810).

Keywords: Motivation, Discipline, Client Commitment and Competence

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Motivasi (X1) secara parsial terhadap Kompetensi Klien (Y), pengaruh Disiplin (X2) secara parsial terhadap Kompetensi klien (Y), pengaruh komitmen secara parsial terhadap Kompetensi klien (Y), dan pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2), Komitmen (X3) secara simultan terhadap Kompetensi Klien (Y) pada Balai Pemasyarakatan kelas 1 Tangerang. Populasi penelitian ini adalah para klien Balai Pemasyarakatan kelas 1 Tangerang. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan pendekatan *Insidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan ,yaitu siapa yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika dipandang cocok, dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Motivasi(X1)secara parsial terhadap Kompetensi klien(Y) hal ini dapat ditunjukkan dengan t hitung (0.945) < dari t tabel (2.011), tidak terdapat pengaruh antara Disiplin (X2) secara parsial terhadap kompetensi klien (Y) hal ini dapat ditunjukkan dengan t hitung (-3,329) < dari t tabel (2.011), tidak terdapat pengaruh anantara Komitmen (X3) secara parsial terhadap kompetensi klien (Y) hal ini dapat ditunjukkan dengan t hitung (1.606) < dari t tabel (2.011),dan variabel motivasi (X1), disiplin(X2), dan komitmen(X3) pembimbing kemasyarakatan secara simultan terhadap kompetensi klien (Y) pemasyarakatan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung} > f_{tabel}$ (4.683 > 2.810),

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Komitmen dan Kompetensi Klien

PENDAHULUAN

Balai Pemasyarakatan (BAPAS) adalah pranata yang bertujuan untuk melakukan bimbingan kemasyarakatan. Yang tercantum dalam Undang-undang no 12 tahun 1995 tugas dan peran pembimbing kemasyarakatan tercantum dalam pasal 2 ayat 1 Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.01-PK.10 Tahun 1998, mempunyai tujuan tugas pokok antara lain ialah bimbingan kerja dengan cara pemidanaan sekaligus memberikan bekal pada saat mengikuti pelaksanaan kegiatan kerja. Dalam praktik pelaksanaan kerja tersebut Balai Pemasyarakatan ini mengalami berbagai masalah.

Received November 17, 2023; Accepted Desember 23, 2023; Published Maret 30, 2024

* Hani Hasanah, hanihasanah@unis.ac.id

Salah satu masalah yang terjadi ialah mengalami kelebihan penghuni lembaga pemasyarakatan yang belum dapat diatasi secara optimal, yang mana merupakan masalah utama pengelolaan sistem pemasyarakatan. Jumlah penghuni meningkat tiap tahun dan terjadi di hampir semua Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah kelebihan kapasitas adalah meningkatkan peran Pembimbing Kemasyarakatan dalam mengurangi jumlah warga binaan pemasyarakatan yang kian meningkat. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana peran pembimbing kemasyarakatan dalam Penanganan kelebihan kapasitas penghuni di Lembaga Pemasyarakatan. Pengawasan dan bimbingan merupakan bagian tugas dari Pembimbing Kemasyarakatan yang ditujukan bagi klien pemasyarakatan.

Pengawasan dan bimbingan dinilai berperan penting dan memberikan efek positif bagi klien. Namun dalam proses bimbingan dan pengawasan sering mengalami kendala baik dari petugas pembimbing kemasyarakatan maupun dari klien pemasyarakatan itu sendiri. Dalam situasi normal proses pembinaan dan pengawasan sering terjadi kendala begitu pula dengan adanya pandemi covid-19 yang menghambat proses pembimbing Pemasyarakatan. Masalah dalam proses Pembimbing

Kemasyarakatan adalah jumlah klien yang sangat banyak untuk dilakukannya proses pengawasan dan bimbingan serta terhambatnya proses tersebut akibat adanya pandemi covid-19. Sedangkan kendala dari klien pemasyarakatan adalah minimnya kesadaran dan pengetahuan terkait kewajiban pelaksanaan proses bimbingan dan pengawasan yang harus mereka ikuti dan patuhi. Tugas Pembimbing Kemasyarakatan ini memiliki Manfaat yang sangat besar terhadap proses bimbingan dan pengawasan yang mana dibutuhkan strategi yang harus diterapkan untuk meningkatkan pelaksanaan bimbingan dan pengawasan dalam mencegah terjadinya pengulangan pidana oleh klien pemasyarakatan asimilasi serta integrasi covid-19.

Strategi ini dapat dilakukan dengan cara sosialisasi, melakukan koordinasi dengan aparat dan masyarakat, dan penerapan wajib lapor bagi klien pemasyarakatan secara optimal. Sehingga dalam proses bimbingan dan pengawasan klien pemasyarakatan asimilasi dan integrasi covid-19 yang dilakukan oleh Pembimbing Kemasyarakatan dapat maksimal.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital yang memiliki peran dan fungsi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Di sebuah instansi maupun perusahaan, sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi sebuah perusahaan, melainkan juga menggerakkan dan menentukan berjalannya suatu proses produksi dan segala aktivitas organisasi atau perusahaan.

Dalam membina sumber daya manusia yang kompeten, suatu organisasi harus dapat melakukan seleksi terhadap sumber daya manusia yang ada karena, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan dalam berkompetisi adalah harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, sumber daya manusia yang dimaksud adalah pemimpin dan juga karyawan.

Perananan pegawai sangat penting bagi suatu instansi dan perusahaan karena peran mereka membentuk sumber daya manusia yang akan memberikan keuntungan dalam bentuk jasa yang diperoleh instansi atau perusahaan. Yang mampu mewujudkan keberhasilan dalam menyediakan pelayanan jasa yang dapat diperoleh dari motivasi ,kedisiplinan serta komitmen pegawai untuk dapat melayani seluruh kewajiban instansi atau perusahaan.

Instansi atau perusahaan diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai visi, misi, dan target instansi atau perusahaan yang dicapai, karena dalam pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan memberikan efek negatif terhadap pencapaian Instansi atau perusahaan. Begitu juga terhadap keberhasilan di instansi atau perusahaan yang harus di lihat dari kemampuan dan pengetahuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya di instansi atau perusahaan tersebut. Suatu instansi atau perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dalam memotivasi serta mengayomi agar mewujudkan kinerja yang optimal dalam melayani klien. Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang didapatkan seseorang apabila didapatkan atas keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki atas adanya dorongan oleh tuntutan pekerjaan tersebut. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan adanya keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, yang memiliki peran penting dalam pencapaian sebuah instansi atau perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul akibat adanya hasil kepuasan suatu usaha dalam mewujudkan suatu tujuan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal diperlukan adanya dorongan yang dapat membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang membuat pekerjaan segera dilaksanakan sesuai tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mewujudkan pelayanan maksimal.kerja karyawan yang dilakukan dengan baik akan berdampak positif untuk penerima pelayanan. hasil yang didapatkan dari pemberian motivasi kerja ,kedisiplinan serta komitmen adalah untuk dapat melayani serta meningkatkan kompetensi klien pasyarakat secara kompeten. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam

organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Kedisiplinan merupakan peran penting yang harus dimiliki seorang pegawai dan harus dapat diterapkan dalam suatu instansi atau perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melayani klien, sehingga sangat mempengaruhi hasil pelayanan dari seorang pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut.

Faktor yang juga mempengaruhi kompetensi klien pemsayarakatan adalah kualitas pemberian pelayanan. Dalam peningkatan kompetensi klien pemsayarakatan, komitmen merupakan hal yang sangat diperlukan. Komitmen seorang pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (softskill).

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti adanya penerimaan dari individu yang mengikat suatu tujuan serta nilai-nilai organisasi dalam berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk selalu patuh dalam organisasi tersebut. Pada dasarnya orang yang memiliki komitmen dalam bekerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja pada pegawai, komitmen ialah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dimaksud dengan sebuah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Dengan tujuan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Klien Pemasarakatan (sumber daya manusia) dari Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Tangerang sebanyak 100 orang. Untuk setiap orang yang dipilih untuk dijadikan sampel dengan metode sampling incidental. Yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan suatu kebetulan atau incidental bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai nara sumber, Sugiyono (2019:133).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	3.279		5.911	.000
	TOT_X1	-.082	.087	-.125	-.945	.350
	TOT_X2	-.325	.097	-.431	-3.329	.002
	TOT_X3	.198	.123	.212	1.606	.115

a. Dependent Variable: TOT_Y

Hasil uji regresi berganda pada tabel diatas menunjukkan saat Motivasi, Disiplin dan Komitmen lebih ditingkatkan maka Kompetensi Klien akan naik

Tabel 2. Uji t Vasriabel X1 (Aspek Motivasi) Terhadap Y (Kompetensi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	3.279		5.911	.000
	TOT_X1	-.082	.087	-.125	-.945	.350

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS ver 26

Untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah atau parsial antara X1 terhadap Y maka digunakan uji t. Nilai Uji thitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel diatas berdasarkan tabel tersebut diperoleh thitung sebesar -0.945 dan angka signifikansi -0,945 Besar nilai ttable dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-3$ ($55 - 3 = 52$) = 2.011. Karena thitung < dari ttable ($-0,945 < 2.011$), maka H_0 di terima H_a ditolak yang berarti terdapat hubungan negatif antara motivasi (X1) terhadap kompetensi (Y).

Tabel 3. Uji t Vasriabel X2 (Aspek Disiplin) Terhadap Y (Kompetensi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	3.279		5.911	.000
	TOT_X2	-.325	.097	-.431	-3.329	.002

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS ver 26

Untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah atau parsial antara X2 terhadap Y maka digunakan uji t. Nilai Uji thitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel diatas berdasarkan tabel tersebut diperoleh thitung sebesar -3.329. Besar nilai ttable dengan tingkat α

= 5% (0,05), derajat kebebasan n-3 (55 - 3 = 52) serta uji 2 sisi (two tiled) diperoleh angka 2.011. Karena angka thitung < dari ttabel (-3.329 < 2.011), maka ho di terima ha ditolak yang berarti terdapat hubungan negatif antara disiplin (X2) terhadap kompetensi (Y).

Tabel 4. Uji t Vasriabel X3 (Aspek Komitmen) Terhadap Y (Kompetensi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.381	3.279		5.911	.000
	TOT_X3	.198	.123	.212	1.606	.115

a. Dependent Variable: TOT_Y

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS ver 26

Untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah atau parsial antara X3 terhadap Y maka digunakan uji t. Nilai Uji thitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel diatas berdasarkan tabel tersebut diperoleh thitung sebesar 1.606. Besar nilai ttable n-3 (55 - 3 = 52) serta uji 2 sisi (two tiled) diperoleh angka 2.011. Karena thitung > dari ttabel (1.606<2.011), maka ho di tolak ha diterima yang berarti terdapat hubungan positif antara komitmen (X3) terhadap kompetensi (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang motivasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kompetensi klien pemasarakatan pada Balai Pemasarakatan kelas 1 Tangerang, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kompetensi klien pemasarakatan; disiplin tidak berpengaruh terhadap kompetensi klien pemasarakatan; komitmen pembimbing kemasarakatan tidak berpengaruh terhadap kompetensi klien pemasarakatan; dan motivasi, disiplin, dan komitmen pembimbing kemasarakatan berpengaruh terhadap kompetensi klien pemasarakatan di bapas kelas 1 kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, I. (2019). PERANAN PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DALAM UPAYA PENANGANAN. *Volume 13, Nomor 3, November 2019 : 339-358, 339-358.*
- Muhammad, L. (2019). Peran pembimbing Kemasyarakatan dalam meningkatkan bimbingan kemandirian di balai pemasarakatan kelas 1 Jakarta Selatan. *Volume 4 No 2 Halaman ,178-189, 178-189.*
- Nurlely.M, A. L. (2015). Pengaruh Disiplin ,Motivasi ,Kepuasan dan Kompetensi dalam pekerjaan pada Komitmen Organisasional karyawan di RS.Ortopedi Prof.DR.RSoeharso Surakarta. 2-20.

- Pemasyarakatan, t. (1995). UU REPUBLIK INDONESIA nomor 12.
- Santoso, M. B. (2017). Peran Pembimbing Kemasyarakatan dalam Penanganan Anak Berkonflik dengan Hukum oleh Balai Pemasyarakatan. *Share: Social Work Journal 7.1 tahun 2017*, 61-70.
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari*, 85-92.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, Bandung:PT Alfabet.
- Sujarweni, V. &. (2019). The Master Book Of SPSS. Yogyakarta: Startup. Wijaya, B. I., &
- Suparno, d. S. (2014). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap konerja Pegawai Dinas Pendidikan kab. Sragen. *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014*, 12-25.
- Yohanes sukamto, P. (2016). Pengaruh kompetensi guru ,komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *JURNAL PENELITIAN ILMU PENDIDIKAN, Volume 9, Nomor 2, September 2016*, 166-178.