



# DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/index>

## DINAMIKA PEMENUHAN ASESOR PEMASYARAKATAN: STUDI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS PEMASYARAKATAN DI WILAYAH KALIMANTAN BARAT

Dea Zulinda<sup>1</sup>, Irvan Sebastian Iskandar<sup>2</sup>  
Politeknik Ilmu Pemasarakatan<sup>1,2</sup>  
[dealinda.dz@gmail.com](mailto:dealinda.dz@gmail.com), [irvan.sebastian@poltekip.ac.id](mailto:irvan.sebastian@poltekip.ac.id)

### ARTICLE INFORMATION ABSTRACT

Article history:  
Received date: 13 October 2024  
Revised date: 11 November 2024  
Accepted date: 30 November 2024

*This research is motivated by the increasing prison population and the important role of Correctional Assessors in ensuring effective rehabilitation and reintegration. With Law Number 22 of 2022 concerning Corrections, the need for Correctional Assessors is increasingly urgent, especially in the Technical Implementation Unit (UPT) which lacks assessors. This research aims to analyze the fulfillment of the needs of correctional assessors in West Kalimantan and identify obstacles in the recruitment and training of assessors. The method used is qualitative with descriptive analysis through interviews with Corrections Division employees, Head of UPT, and implementing staff. Analysis was carried out using Miles and Huberman's interactive model which includes collection, reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show a gap between the number of assessors available and the need, causing the workload to increase. Key barriers include excessive workload, limited training, geographic challenges, and mismatch of responsibilities with compensation. This research recommends increasing incentives, more even distribution of assessors, and developing sustainable training programs to increase the quality and quantity of correctional assessors.*

**Keyword:** Correctional Assessor; Human Resource Management; Correctional System

### ABSTRAKSI

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya populasi narapidana dan pentingnya peran Asesor Pemasarakatan dalam memastikan rehabilitasi dan reintegrasi yang efektif. Dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan, kebutuhan Asesor Pemasarakatan semakin mendesak, khususnya di Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang kekurangan tenaga asesor. Penelitian ini bertujuan menganalisis pemenuhan kebutuhan Asesor Pemasarakatan di Kalimantan Barat serta mengidentifikasi kendala dalam rekrutmen dan pelatihan asesor. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan analisis deskriptif melalui wawancara dengan pegawai Divisi Pemasarakatan, Kepala UPT, dan staf pelaksana. Analisis dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan kesenjangan antara jumlah asesor yang tersedia dan kebutuhan, menyebabkan beban kerja meningkat. Hambatan utama meliputi beban kerja berlebih, keterbatasan pelatihan, tantangan geografis, dan ketidaksesuaian tanggung jawab dengan kompensasi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan insentif, distribusi asesor yang lebih merata, dan pengembangan program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas asesor pamasarakatan.*

**Kata Kunci:** Asesor Pemasarakatan; Pengelolaan SDM; Sistem Pemasarakatan

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu perlu adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (Bukit et al., 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah segmen integral dari bidang manajemen secara keseluruhan, dengan teori manajemen tradisional menjadi fondasi utama pembahasan dalam MSDM. Fokus utama dari MSDM adalah pada strategi pengelolaan individu untuk mencapai hasil maksimal dalam mencapai tujuan. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, organisasi, pemberian arahan, pengawasan, rekrutmen, pengembangan, penentuan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan proses pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari semua ini adalah untuk mendukung pencapaian target organisasi atau institusi, memenuhi kebutuhan karyawan, serta berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat (Bukit et al., 2016).

Menurut Mondy et al dalam Bukit et al. (2016), Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya sistematis dan berkesinambungan yang dijalankan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawannya serta kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini dicapai melalui serangkaian program yang meliputi pelatihan, edukasi, dan berbagai kegiatan pengembangan lainnya. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, pengelolaan sumber daya manusia menuntut pendekatan yang disesuaikan, mengingat uniknya lingkungan kerja. Hal ini melibatkan pengembangan kompetensi khusus untuk pegawai lapas, termasuk keahlian dalam manajemen keamanan, pemahaman mendalam tentang hak asasi manusia, serta kemampuan komunikasi dan negosiasi yang efektif. Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan aman bagi pegawai lapas juga merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia, untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif sambil menegakkan standar etika dan integritas yang tinggi.

Pada 10 April 2018, Indonesia menghadapi masalah serius terkait kepadatan penjara, dengan total populasi tahanan dan narapidana mencapai

240.962 individu, jauh melebihi kapasitas penampungan yang hanya untuk 123.598 orang. Ini mengakibatkan kelebihan kapasitas hingga 183 persen. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah tahanan dan narapidana; pada tahun 2016 tercatat ada 202.261 orang, tahun 2017 meningkat menjadi 232.080 orang, dan berlanjut hingga tahun 2018 dengan jumlah 240.692 orang. Kenaikan ini menunjukkan dampak yang besar terhadap masalah over kapasitas di fasilitas penahanan (Pemasyarakatan, 2022).

**Tabel 1.**

### Jumlah Pegawai Lapas, Rutan, Bapas, Asesor Pemasyarakatan, Narapidana dan tahanan di Wilayah Kalimantan Barat

No.	Satuan Kerja dibawah Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Barat	L	P	Total Pegawai	Total Penghuni (Narapidana dan Tahanan)	Asesor
1	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pontianak	88	10	98	1.071	8
2	Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas IIB Sei. Raya	60	14	74	77	4
3	Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Pontianak	19	55	74	273	11
4	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Singkawang	65	13	78	645	7
5	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sintang	70	3	73	622	4
6	Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Ketapang	44	9	53	1.074	4
7	Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak	96	10	106	1.048	6
No.	Satuan Kerja dibawah Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Barat	L	P	Total Pegawai	Total Penghuni (Narapidana dan Tahanan)	Asesor
8	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Mempawah	50	11	61	592	8
9	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sanggau	39	7	46	476	7
10	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Putussibau	39	1	40	155	8
11	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sambas	33	7	40	424	6
12	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Bengkayang	37	4	41	334	5
13	Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Landak	44	4	48	287	3

14	Balai Pemasyarakatan Kelas I Pontianak	37	16	53	-	18
15	Balai Pemasyarakatan Kelas II Sambas	18	6	24	-	7
16	Balai Pemasyarakatan Kelas II Sintang	24	10	34	-	11
Total		763	180	943	7.069	117

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Data menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang signifikan antara jumlah petugas pemasyarakatan dan jumlah narapidana di Kalimantan Barat. Berdasarkan data per 12 Oktober 2024, terdapat 7.069 narapidana yang tersebar di Lapas, Rutan, dan Bapas di seluruh wilayah Kalimantan Barat. Sementara itu, jumlah petugas pemasyarakatan tercatat sebanyak 943 orang, yang terdiri dari 763 laki-laki dan 180 perempuan. Lebih lanjut, jumlah Asesor Pemasyarakatan yang bertugas, berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor PAS-515.KP.04.01 Tahun 2022, hanya berjumlah 117 orang. Kesenjangan yang besar antara jumlah petugas, termasuk Asesor Pemasyarakatan, dengan jumlah narapidana ini menunjukkan beban kerja yang sangat tinggi bagi para petugas, khususnya Pembimbing Kemasyarakatan, Asisten Pembimbing Kemasyarakatan, dan asesor pemasyarakatan. Pertumbuhan jumlah narapidana berdampak langsung pada beban kerja dan peran PK, APK, dan asesor pemasyarakatan. Mereka dituntut untuk dapat mengelola dan memastikan keamanan, kesejahteraan, dan pengawasan narapidana yang semakin kompleks seiring dengan penambahan jumlah narapidana.

Dalam Permenkumham No. 12 Tahun 2013 tentang Assesment Risiko dan Assesment Kebutuhan Bagi Narapidana dan Klien Pemasyarakatan, serta Kepdirjenpas Nomor: PAS-58.OT.02.02 Tahun 2019 tentang Instrumen Screening Penempatan Narapidana (ISPN) disampaikan bahwa asesmen dilakukan oleh PK, namun pada aturan UU No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan disebutkan bahwa terdapat Asesor Pemasyarakatan yang menggantikan peran PK untuk mengasesmen warga binaan, anak dan

tahanan. Kedudukan asesor pemasyarakatan merupakan elemen krusial dalam kerangka kerja sistem pemasyarakatan dan proses rehabilitasi narapidana. Dalam kolaborasi dekat dengan para narapidana, asesor ini menyusun strategi pemasyarakatan yang ditujukan untuk merubah sikap, memperkaya kemampuan sosial dan profesional, serta mempersiapkan individu tersebut untuk kembali berintegrasi dengan masyarakat secara produktif (Nugroho, 2020). Dalam aturan baru, UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan disebutkan peran petugas Asesor Pemasyarakatan sangatlah penting dan hasil penilaian asesor akan ditambahkan ke dalam dokumen penelitian pemasyarakatan (Litmas). Hal ini tentu akan sangat membantu kinerja PK dan APK dalam menilai dan memberikan rekomendasi tentang rehabilitasi dan reintegrasi narapidana ke dalam masyarakat, juga menghadapi peningkatan beban kerja. Mereka harus melakukan penilaian yang lebih banyak dan mendetail untuk menentukan program rehabilitasi yang sesuai bagi narapidana, berdasarkan karakteristik individu dan risiko yang mereka bawa (Cassilas & Hutabarat, 2024).

Hubungan antara pertumbuhan jumlah narapidana dengan petugas Pembimbing Kemasyarakatan (PK) dan asesor pemasyarakatan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia yang cukup dan terlatih untuk menangani isu-isu pemasyarakatan. Ini juga menyoroti kebutuhan akan strategi yang efektif untuk mencegah kejahatan dan mengurangi recidivism (kecenderungan mengulangi tindak kejahatan), sehingga dapat mengurangi tekanan terhadap sistem pemasyarakatan dan memperbaiki hasil reintegrasi narapidana. Melihat kondisi diatas, penulis tertarik untuk meneliti wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Barat (Kanwil Kalbar). Peneliti memilih lokus ini karena melihat informasi dari website kalbar.kemenkumham.go.id yang diakses pada tanggal 17 Februari 2024. Disampaikan bahwa akan ada rencana peningkatan kelas pada 4 UPT dan Pembentukan 3 UPT baru. Adanya rencana tersebut, tentu akan berdampak pada pemenuhan kebutuhan tenaga Asesor Pemasyarakatan, kondisi saat ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan jumlah

asesor yang memadai untuk memenuhi kebutuhan layanan masyarakat di wilayah tersebut. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, ketersediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang terbatas, serta insentif dan kesejahteraan yang kurang kompetitif, berkontribusi pada kesulitan dalam rekrutmen dan retensi asesor masyarakat yang berkualitas (Nassor Faiza Ali, 2013).

Bagian Divisi Masyarakat menginformasikan bahwa saat ini di UPT Balai Masyarakat (Bapas) di wilayah Kalimantan Barat yang terdiri dari Bapas Kelas II Pontianak, Bapas Kelas II Sambas dan Bapas Kelas II Sintang memiliki total jumlah Asesor Masyarakat sebanyak 49 orang, PK sebanyak 52 orang dan APK sebanyak 9 orang. Angka ini tak sebanding dengan jumlah Klien yang totalnya mencapai 1.801 orang. Sedangkan tahanan dan narapidana di Kalimantan Barat saat ini berjumlah 3.667 orang. Asesor Masyarakat memegang peranan penting dalam sistem masyarakat, bertanggung jawab atas penilaian, pengawasan, dan pembimbingan narapidana dan tahanan, yang esensial untuk proses rehabilitasi dan reintegrasi mereka ke dalam masyarakat (Cassilas & Hutabarat, 2024). Hambatan dalam pemenuhan kebutuhan asesor masyarakat di wilayah kerja Kantor Wilayah Kalimantan Barat juga dipengaruhi oleh faktor geografis, di mana akses ke beberapa fasilitas masyarakat terbatas dan menantang. Ini menambah kompleksitas dalam penempatan dan mobilitas asesor, serta dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan yang efektif. Selain itu, kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang peran kritis asesor masyarakat dalam sistem keadilan pidana menambah tantangan dalam penarikan minat dan komitmen terhadap profesi ini.

Untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kualitas serta kuantitas sumber daya manusia asesor masyarakat, strategi komprehensif perlu diterapkan. Strategi ini dapat mencakup peningkatan insentif dan kondisi kerja untuk meningkatkan retensi, pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas asesor, serta kampanye kesadaran untuk

meningkatkan pemahaman publik tentang peran vital asesor masyarakat. Penggunaan teknologi dan sistem informasi yang inovatif juga dapat mempermudah proses penilaian dan pemantauan, serta memperluas jangkauan layanan masyarakat. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkuat kapasitas sumber daya manusia di bidang masyarakat, khususnya di setiap unit pelaksana teknis masyarakat pada wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Barat, dan secara signifikan meningkatkan efektivitas sistem masyarakat secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan Asesor Masyarakat pada Unit Pelaksana Teknis Masyarakat di Kalimantan Barat. Pemilihan metode ini, sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (2011), bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang diteliti melalui wawancara dengan pejabat di Divisi Masyarakat Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Barat, Kepala UPT, dan beberapa pelaksana sebagai Asesor Masyarakat Lapas serta Rutan yang ada di Pontianak, serta studi dokumen yang meliputi data sekunder dari studi literatur dan kebijakan terkait. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan dan reliabilitas data, diterapkan triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan hasil wawancara dan dokumentasi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Dinamika dan Tantangan Perencanaan Asesor Masyarakat di Kalimantan Barat**

Perencanaan petugas Asesor Masyarakat di Kalimantan Barat dipengaruhi oleh beragam faktor yang kompleks. Kebijakan politik memainkan peran penting, dengan Undang-Undang Masyarakat No. 22 Tahun 2022 dan Keputusan Dirjen Masyarakat tentang pengangkatan Asesor menjadi landasan utama. Rencana Aksi

Pemasyarakatan 2024 juga turut mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas Asesor demi optimalisasi layanan di Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara. Ketersediaan anggaran menjadi faktor ekonomi yang krusial. Pengadaan dan pelatihan Asesor membutuhkan alokasi dana yang memadai. Namun, pelatihan yang ada dirasa kurang efektif karena singkatnya waktu dan metode daring yang kurang memadai. Dibutuhkan pelatihan tatap muka dengan fokus pada praktik dan peningkatan keahlian khusus Asesor. Beberapa Asesor yang diwawancarai mengungkapkan kebutuhan mereka akan pelatihan tambahan, terutama di bidang komunikasi, pengetahuan di bidang kriminologi dan psikologi. Mereka merasa perlu mempelajari teknik menggali informasi yang efektif dari narapidana atau tahanan selama proses asesmen. Selain itu, mereka menyoroti kurangnya fasilitas penunjang asesmen. Ruang khusus yang menjamin privasi warga binaan sangat dibutuhkan. Kondisi ruang asesmen yang ada saat ini, yang seringkali ramai dan kurang kondusif, membuat warga binaan merasa sungkan dan malu untuk terbuka menceritakan pengalaman mereka.

Selain itu, luasnya wilayah Kalimantan Barat menjadi tantangan tersendiri dalam hal pemerataan distribusi dan mobilitas Asesor, terutama mengingat tingginya populasi warga binaan di 13 Lapas dan Rutan di Kalimantan Barat. Ke-13 Lapas dan Rutan tersebut adalah Lapas Kelas IIA Pontianak, Lapas Kelas II B Ketapang, Lapas Kelas II B Singkawang, Lapas Kelas II B Sintang, Lapas Perempuan Kelas II A Pontianak, LPKA Kelas II Sungai Raya, Rutan Kelas II A Pontianak, Rutan Kelas II B Mempawah, Rutan Kelas II B Sambas, Rutan Kelas II B Sanggau, Rutan Kelas II B Putussibau, Rutan Kelas II B Landak, dan Rutan Kelas II B Bengkayang. 3 Bapas yang tersebar di Kalimantan Barat yaitu Bapas Kelas I Pontianak, Bapas Kelas II Sambas dan Bapas Sintang hanya memiliki 36 orang Asesor Pemasyarakatan sesuai dengan Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sehingga perlu adanya bantuan dari Asesor Pemasyarakatan yang berada di masing-masing Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan. Pembantu Pembimbing Kemasyarakatan adalah nama lain dari asesor pemasyarakatan yang memegang peran penting

dalam proses penelitian kemasyarakatan dengan membantu Pembimbing Kemasyarakatan dan Asisten Pembimbing Kemasyarakatan. Mereka terlibat dalam pengumpulan data, verifikasi informasi, dan penyusunan laporan Litmas yang komprehensif. Laporan ini menjadi dasar pengambilan keputusan terkait berbagai aspek pembinaan, mulai dari penentuan program pembinaan awal, perawatan tahanan/anak, hingga penilaian kelayakan untuk program integrasi, asimilasi, cuti mengunjungi keluarga, dan pemindahan. Kondisi ini menuntut perencanaan yang cermat untuk memastikan rasio Asesor dan Pembimbing Kemasyarakatan yang ideal.

Perkembangan teknologi, seperti Sistem Database Pemasyarakatan, memberikan kemudahan dalam pengelolaan data narapidana dan mempercepat proses administrasi. Namun, kondisi geografis Kalimantan Barat yang luas dan terpencil menjadi tantangan dalam menjamin aksesibilitas dan mobilitas Asesor ke seluruh wilayah. Dari sisi legal, Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 41 Tahun 2017 dan Keputusan Dirjen Pemasyarakatan No. PAS-515.KP.04.01 Tahun 2022 menjadi payung hukum yang mengatur pengangkatan Asesor. Regulasi ini menjamin kompetensi Asesor melalui proses pelatihan yang terstruktur dan ketat.

### **Peramalan Kebutuhan dan Ketersediaan Asesor Pemasyarakatan**

Perencanaan kebutuhan dan ketersediaan Asesor Pemasyarakatan di Kalimantan Barat perlu memperhatikan data jumlah warga binaan, narapidana, unit pelaksana teknis Lapas dan Rutan, serta ketersediaan petugas Pembimbing Kemasyarakatan (PK), Asisten Pembimbing Kemasyarakatan (APK), dan Asesor Pemasyarakatan. Kalimantan Barat memiliki 13 UPT dan 3 Balai Pemasyarakatan dengan jumlah warga binaan dan anak binaan yang signifikan. Menurut Dessler (2021), peramalan tenaga kerja bertujuan untuk memprediksi kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja dalam organisasi, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Proses ini mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk tren historis, situasi ekonomi, serta kebutuhan spesifik organisasi, guna memastikan tenaga kerja yang cukup dan sesuai di masa

mendatang. Berikut adalah perhitungan kebutuhan PK, APK, dan Asesor Pemasaryakatan wilayah Kalimantan Barat.

Gambar 1.

Tabel Perhitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional PK/APK dan Asesor Pemasaryakatan di Wilayah Kalimantan Barat

NO	NAMA UPT	TOTAL ANAK BINAAN & NAPI	KEBUTUHAN JF			TOTAL JF PK-APK-ASESOR
			PELAYANAN WBP	PK/APK	ASESOR	
1	LAPAS KELAS II A PONTIANAK	1050	88	15	7	22
2	LAPAS KELAS II B KETAPANG	711	59	10	5	15
3	LAPAS KELAS II B SINGKAWANG	575	48	8	4	12
4	LAPAS KELAS II B SINTANG	385	32	5	3	8
5	LPP KELAS II A PONTIANAK	243	20	3	2	5
6	LPKA KELAS II SUNGAI RAYA	73	6	1	1	2
7	RUTAN KELAS II A PONTIANAK	805	67	11	6	17
8	RUTAN KELAS II B BENGKAYANG	282	24	4	2	6
9	RUTAN KELAS II B LANDAK	247	21	3	2	5
10	RUTAN KELAS II B MEMPAWAH	306	26	4	2	6
11	RUTAN KELAS II B PUTUSIBAU	99	8	1	1	2
12	RUTAN KELAS II B SAMBAS	330	28	5	2	7
13	RUTAN KELAS II SANGGAU	291	24	4	2	6
JUMLAH TOTAL		5397	450	75	37	112

Sumber: Laporan Pemenuhan Rencana Aksi Pemasaryakatan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, kita bisa mengambil contoh pada Lapas Kelas IIA Pontianak, dengan populasi sekitar 1.071 warga binaan, membutuhkan 22 petugas PK, APK, dan Asesor untuk menangani beban kerja yang meliputi litmas, pembinaan, dan reintegrasi. Namun, data menunjukkan bahwa Lapas Kelas IIA Pontianak hanya memiliki 8 orang Asesor Pemasaryakatan. Perhitungan ini, dibuat berdasarkan Rekap Registrasi Warga Binaan di Sistem Database Pemasaryakatan (SDP) dan Laporan Harian Penghuni pertanggal 26 Februari 2024. Lalu perhitungan dilakukan dengan bantuan dari Data Sistem “ Arwana Sentarum Pemasaryakatan” yang merupakan aplikasi terobosan Divisi Pemasaryakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Barat dan rumus perhitungan dari Direktorat Jenderal Pemasaryakatan tentang Pemetaan Kebutuhan PK dan APK yaitu pertama, untuk menentukan target penyelesaian litmas perbulan maka jumlah anak binaan dan narapidana dibagi ke dalam dua belas

bulan; kedua, untuk menentukan kebutuhan PK/APK maka target penyelesaian litmas perbulan dibagi dengan enam jenis pelayanan yaitu Litmas untuk Perawatan Tahanan/Anak; Litmas untuk Pembinaan Awal; Litmas Integrasi; Litmas Asimilasi; Litmas untuk Cuti Mengunjungi Keluarga (CMK); dan Litmas untuk Pemindahan. Terakhir hasil perhitungan Kebutuhan PK/APK dibagi 2 maka hasilnya adalah angka Kebutuhan Asesor yang diperlukan di masing-masing Lapas dan Rutan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa seharusnya jumlah kebutuhan asesor telah terpenuhi namun jika dilihat secara keseluruhan terlihat ketimpangan antara jumlah warga binaan dan ketersediaan Asesor, yang dapat menghambat efektivitas proses pembinaan dan reintegrasi. Untuk memenuhi kebutuhan di masa depan, perencanaan harus mempertimbangkan pertumbuhan populasi warga binaan dan program reintegrasi yang komprehensif. Peningkatan jumlah Asesor perlu diiringi dengan upaya pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi asesor baru, sebagaimana diamanatkan dalam regulasi terkait. Ketersediaan Asesor Pemasaryakatan di Kalimantan Barat perlu ditingkatkan agar seimbang dengan jumlah warga binaan. Upaya rekrutmen, pelatihan, dan distribusi Asesor yang merata ke seluruh UPT di Kalimantan Barat sangat penting untuk mengoptimalkan fungsi pembinaan, reintegrasi, dan penurunan residivisme.

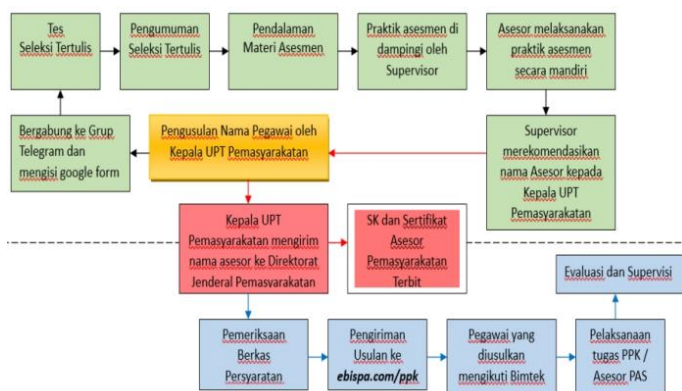
### Rekrutmen dan Pelatihan Asesor Pemasaryakatan

Rekrutmen dan pelatihan Asesor Pemasaryakatan merupakan fondasi penting dalam membangun sistem pemasaryakatan yang efektif dan humanis. Proses ini tidak hanya sekadar formalitas, melainkan sebuah upaya sistematis untuk menjaring dan mempersiapkan individu-individu terpilih yang akan mengemban tugas krusial dalam asesmen dan pembinaan narapidana. Berikut adalah gambar bagan alur proses rekrutmen dan pelatihan asesor pemasaryakatan. Rekrutmen asesor pemasaryakatan dilakukan secara internal, di mana petugas yang telah bekerja di lapas atau rutan wilayah Kalimantan Barat dan memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun serta petugas yang menjadi wali pemasaryakatan maupun staf

pembinaan akan diprioritaskan. Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) kemudian akan memilih nama-nama calon asesor yang memenuhi kriteria untuk diajukan kepada Direktorat Jenderal Pemasarakatan sebagai calon asesor pemasarakatan.

**Gambar 2.**

### Bagan Alur Proses Rekrutmen dan Pelatihan Asesor Pemasarakatan



Sumber: Kantor Wilayah Kemenkumham Kalimantan Barat, diolah (2024)

Bagan diatas menunjukkan mekanisme Perekrutan Asesor Pemasarakatan hingga menjadi Pembantu Pembimbing Kemasyarakatan pada RUTAN, LPAS, LAPAS dan LPKA. Proses ini dimulai dengan tahapan rekrutmen yang berfokus pada seleksi calon Asesor yang memenuhi kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan. Nama petugas pemasarakatan yang terpilih sebagai calon asesor pemasarakatan akan di usulkan oleh Kepala UPT dan akan bergabung ke dalam grup telegram serta mengisi formulir. Selanjutnya, para calon asesor pemasarakatan mengikuti tes seleksi tertulis secara daring di UPT masing-masing. Setelah pengumuman seleksi tertulis, maka nama-nama asesor pemasarakatan yang lolos seleksi akan diwajibkan untuk mengikuti pendalaman materi asesmen. Materi asesmen disampaikan oleh Supervisor yang bertugas sebagai Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan (Bapas) Pontianak. Supervisor memberikan materi tentang cara penggunaan Instrumen Screening Penempatan Narapidana (ISPN) yang telah diatur dalam Keputusan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Nomor PAS-58.OT.02.02 Tahun 2019. Setelah

menerima materi dari supervisor, asesor akan didampingi dalam proses asesmen terhadap narapidana. Pada tahap ini, supervisor bertindak sebagai pendamping dan pengawas, membantu asesor memahami proses asesmen secara menyeluruh serta memastikan setiap langkah asesmen dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam proses ini, asesor memperoleh pengalaman langsung dalam mengaplikasikan Instrumen Screening Penempatan Narapidana (ISPN) yang diajarkan. Setelah merasa asesor sudah cukup memahami dan mampu menjalankan prosedur asesmen dengan baik, supervisor memberikan kesempatan kepada asesor untuk melakukan asesmen secara mandiri. Praktik mandiri ini bertujuan agar asesor dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan, serta mengembangkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas asesmen tanpa pendampingan langsung. Apabila asesor dinilai sudah kompeten dan mampu melaksanakan asesmen secara profesional, supervisor akan merekomendasikan nama asesor tersebut kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagai calon asesor pemasarakatan. Rekomendasi ini kemudian menjadi dasar bagi Kepala UPT dalam menentukan pengajuan calon asesor kepada Direktorat Jenderal Pemasarakatan untuk disetujui sebagai asesor pemasarakatan resmi. Proses ini memastikan bahwa asesor yang terpilih benar-benar memiliki keterampilan dan pemahaman yang memadai dalam melaksanakan tugas asesmen di lingkungan pemasarakatan.

Berdasarkan rekomendasi dari supervisor, Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) akan mengajukan nama calon asesor tersebut kepada Direktorat Jenderal Pemasarakatan. Pengajuan ini bertujuan untuk memperoleh persetujuan formal dalam bentuk Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor PAS-515.KP.04.01 Tahun 2022 tentang Asesor Risiko dan Kebutuhan Narapidana dan Klien Pemasarakatan serta Sertifikat Asesor yang menyatakan bahwa asesor tersebut telah memenuhi kualifikasi sebagai asesor pemasarakatan. Dengan diterbitkannya SK dan sertifikat ini, calon asesor secara resmi diakui sebagai asesor pemasarakatan

dan memiliki kewenangan untuk melaksanakan asesmen di lingkungan masyarakat. Proses ini memastikan bahwa setiap asesor yang bertugas telah melalui seleksi dan pelatihan yang ketat, serta telah dinilai kompeten untuk menjalankan peran penting dalam proses asesmen narapidana sesuai dengan standar yang berlaku.

Pada awal tahun 2024, para asesor masyarakat yang berada di Rumah Tahanan Negara (Rutan) dan Lembaga Masyarakat (Lapas) di wilayah Kalimantan Barat diusulkan menjadi Pembantu Pembimbing Masyarakat (PPK). Syarat utama untuk pengangkatan PPK mencakup beberapa aspek penting yang harus dipenuhi oleh calon. Pertama, calon harus berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan pendidikan minimal lulusan Sekolah Menengah Atas atau sederajat. Selain itu, calon juga diharuskan memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun sebagai petugas Masyarakat. Kondisi fisik dan mental yang sehat merupakan syarat mutlak, serta calon tidak boleh sedang menjalani hukuman disiplin. Dari segi pangkat, calon harus memiliki pangkat minimal Pengatur Muda (Golongan II/a) dan telah mengikuti pendidikan serta pelatihan dasar CPNS. Calon juga harus diusulkan oleh Kepala UPT Masyarakat dan bersedia dialih tugaskan ke Rutan, LPAS, LAPAS, atau LPKA sesuai kebutuhan. Batas usia maksimal calon saat pengusulan adalah 45 tahun. Menurut hasil wawancara kepada salah satu kepala UPT Masyarakat, bahwa nama-nama yang diusulkan adalah pegawai yang berada di staf registrasi maupun yang berpengalaman menjadi wali masyarakat. Seleksi ini merupakan langkah awal dalam memastikan calon Asesor memiliki integritas, dedikasi, serta kompetensi dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas masyarakat secara profesional.

Tahap pengusulan diawali dengan rekomendasi dari Supervisor kepada Kepala UPT Masyarakat, yang kemudian mengirimkan nama calon Asesor ke Direktorat Jenderal Masyarakat. Setelah itu, berkas-berkas persyaratan yang lengkap dikirimkan melalui platform [ebispa.com/ppk](https://ebispa.com/ppk). Setelah berkas dinyatakan lengkap dan sesuai, calon Asesor akan menjalani

proses seleksi tertulis yang kemudian diikuti dengan pengumuman hasil seleksi. Bagi calon Asesor yang dinyatakan lolos seleksi tertulis, mereka akan mengikuti Bimbingan Teknis (Bimtek) yang mencakup pendalaman materi asesmen. Bimtek ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas dan fungsi Asesor, terutama dalam penggunaan instrumen asesmen risiko dan kebutuhan narapidana. Pelatihan ini juga meliputi praktik asesmen yang dilaksanakan secara mandiri oleh calon Asesor, dengan supervisi dari seorang pembimbing yang lebih senior. Dalam praktik ini, calon Asesor diharapkan dapat menggali informasi secara mendalam melalui litmas, mengidentifikasi risiko residivisme, dan menyusun program pembinaan yang tepat bagi narapidana.

Terdapat 5 Supervisor yang ada di Bapas Pontianak, mereka dibagi tugas untuk menjadi pembimbing bagi asesor masyarakat yang ada di UPT Masyarakat di wilayah kerjanya. Supervisor yang berada di Bapas, yang juga merupakan Pembimbing Masyarakat (PK) senior, memiliki peran penting dalam membimbing dan mengawasi Asesor Masyarakat yang bertugas di UPT Masyarakat dalam lingkungan wilayah kerjanya. Sebagai pembimbing, tugas utama mereka adalah memberikan arahan teknis dan pendampingan kepada Asesor dalam menjalankan tugas-tugas asesmen yang meliputi penelitian masyarakat (litmas) dan evaluasi terhadap narapidana atau tahanan. Peran supervisor meliputi beberapa tanggung jawab penting, seperti memastikan bahwa Asesor memahami dan menggunakan instrumen asesmen secara efektif, serta dapat mengidentifikasi risiko residivisme dan merancang program pembinaan yang sesuai untuk setiap individu. Supervisor juga bertugas melakukan verifikasi terhadap hasil asesmen yang dilakukan oleh Asesor sebelum laporan tersebut diajukan untuk legalisasi oleh Kepala Bapas. Selain itu, supervisor bertanggung jawab untuk memberikan umpan balik serta evaluasi berkala guna memastikan bahwa Asesor terus meningkatkan kompetensinya dan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Masyarakat. Dalam praktiknya, supervisor berfungsi sebagai penghubung antara Asesor di lapangan dan manajemen di tingkat Bapas,



memastikan bahwa tugas-tugas yang diemban Asesor berjalan sesuai prosedur dan aturan yang berlaku, serta mendukung pencapaian tujuan pemasyarakatan di lingkungan wilayah kerja mereka.

Setelah menyelesaikan tahap Bimtek dan praktik asesmen, SK dan sertifikat sebagai Asesor Pemasyarakatan akan diterbitkan. Namun, proses ini tidak berhenti di sini, karena Asesor diwajibkan untuk terus meningkatkan kapasitas mereka melalui pelatihan berkelanjutan yang diselenggarakan secara berkala. Pelatihan lanjutan ini bertujuan untuk memastikan bahwa Asesor selalu siap menghadapi perubahan dan dinamika dalam bidang pemasyarakatan, termasuk pemanfaatan teknologi informasi seperti Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Selain itu, Kantor Wilayah juga memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja Asesor secara berkesinambungan. Melalui proses rekrutmen dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan Asesor Pemasyarakatan dapat menjadi garda terdepan dalam mewujudkan sistem pemasyarakatan yang humanis dan rehabilitatif. Asesor yang kompeten dan profesional merupakan aset berharga dalam upaya mempersiapkan narapidana untuk kembali ke masyarakat sebagai individu yang bermanfaat dan bertanggung jawab.

### **Pelaksanaan Tugas Asesor Pemasyarakatan**

Asesor Pemasyarakatan memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan sistem pemasyarakatan, yaitu membimbing narapidana agar menjadi anggota masyarakat yang baik dan bertanggung jawab. Tugas utama mereka adalah melakukan asesmen risiko dan kebutuhan terhadap narapidana dan klien pemasyarakatan. Proses asesmen ini dilakukan dengan menggunakan instrumen yang telah terstandarisasi, seperti Asesmen Risiko dan Kebutuhan versi 2, untuk mengukur potensi residivisme dan mengidentifikasi kebutuhan rehabilitasi yang spesifik bagi setiap individu. Informasi yang dihasilkan dari asesmen tersebut menjadi landasan bagi penyusunan program pembinaan yang terpersonalisasi. Program ini dirancang untuk memperbaiki karakter, mengembangkan keterampilan hidup, dan

mempersiapkan narapidana untuk kembali ke masyarakat. Selain itu, hasil asesmen juga digunakan oleh Tim Pengamat Pemasyarakatan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan rekomendasi terkait hak-hak narapidana, seperti program asimilasi, integrasi, cuti bersyarat, dan pembebasan bersyarat.

Walaupun jumlah Asesor Pemasyarakatan di UPT wilayah Kalimantan Barat telah memenuhi kebutuhan secara kuantitas, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan tugas mereka masih menghadapi tantangan. Salah satu kendala utama adalah keterampilan komunikasi yang masih perlu ditingkatkan. Asesor harus mampu berkomunikasi dengan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) yang memiliki latar belakang dan pengalaman hidup yang sangat beragam. Tanpa keterampilan komunikasi yang baik, Asesor mungkin sulit menggali informasi yang lengkap dan akurat, yang penting untuk menghasilkan asesmen yang berkualitas. Ketidaksiapan dalam hal ini dapat menyebabkan informasi yang diperoleh kurang tepat atau tidak mendalam, yang kemudian berdampak pada kualitas laporan asesmen.

Selain itu, redistribusi petugas yang kurang efektif juga menjadi hambatan. Terkadang, petugas yang telah dilatih sebagai Asesor dipindahkan ke bagian lain, seperti pengamanan, sehingga kompetensi khusus mereka tidak termanfaatkan secara optimal. Hal ini juga mengurangi kesempatan berbagi pengetahuan dan keterampilan asesmen dengan rekan kerja yang belum dilatih. Pindahnya petugas yang berkompeten tersebut turut menghambat penerapan SOP asesmen yang seragam, yang penting untuk menghasilkan laporan yang konsisten dan akurat. Ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan asesmen ini bisa memengaruhi kualitas program pembinaan dan rehabilitasi WBP.

Kendala semakin terasa dengan meningkatnya jumlah WBP, sementara jumlah Asesor Pemasyarakatan tetap. Penambahan beban kerja ini membuat tugas Asesor semakin berat dan berisiko menurunkan kualitas asesmen. Dengan demikian, meskipun kebutuhan jumlah Asesor sudah tercukupi, peningkatan kualitas dan pengelolaan beban kerja tetap diperlukan agar

asesmen dapat berjalan secara optimal. Contoh nyata dari situasi ini adalah adanya pegawai yang berstatus sebagai penjaga tahanan, tetapi dialih tugaskan untuk membantu bagian staf registrasi sekaligus menjadi operator Sistem Database Pemasarakatan (SDP). Tugas ganda ini sering kali tidak sejalan dengan grade gaji yang diterima oleh pegawai tersebut, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Kondisi ini dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, sehingga proses asesmen yang dilakukan mungkin tidak optimal.

Untuk menjamin efektivitas dan akuntabilitas proses asesmen, evaluasi kinerja Asesor Pemasarakatan dilakukan secara berkala dan sistematis. Evaluasi ini melibatkan berbagai pihak, termasuk Kepala Bapas, Kepala UPT Pemasarakatan, dan Kantor Wilayah Pemasarakatan. Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi akurasi penggunaan instrumen asesmen, kedalaman analisis terhadap kondisi narapidana, dan kesesuaian hasil asesmen dengan kondisi riil narapidana. Umpan balik yang diberikan kepada Asesor bersifat konstruktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas. Melalui supervisi rutin, pemantauan melalui Sistem Database Pemasarakatan, dan laporan berkala, berbagai kendala dan kelemahan dalam proses asesmen dapat diidentifikasi dan diperbaiki. Dengan upaya perbaikan ini, diharapkan kualitas penilaian risiko dan kebutuhan warga binaan dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada penurunan angka residivisme dan peningkatan efektivitas program reintegrasi sosial.

## **KESIMPULAN**

Artikel ini mengkaji urgensi pemenuhan kebutuhan Asesor Pemasarakatan di Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan wilayah Kalimantan Barat. Seiring dengan meningkatnya populasi narapidana, peran Asesor Pemasarakatan dalam sistem pemasarakatan menjadi sangat vital, terutama dalam rangka mendukung proses rehabilitasi dan reintegrasi yang efektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa jumlah asesor yang tersedia saat ini belum mampu mengimbangi beban kerja yang terus meningkat. Faktor-faktor seperti tingginya beban kerja, kebutuhan pelatihan yang

memadai, insentif yang kompetitif, dan kendala geografis menjadi tantangan dalam memenuhi kebutuhan asesor di wilayah tersebut. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan semakin mempertegas peran krusial Asesor Pemasarakatan, khususnya dalam hal asesmen risiko dan kebutuhan narapidana serta penempatan bagi tahanan, anak dan warga binaan. Oleh karena itu, upaya rekrutmen dan pelatihan asesor yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi sangat penting untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Untuk meningkatkan efektivitas peran Asesor Pemasarakatan di Kalimantan Barat, diperlukan beberapa langkah strategis. Pertama, optimalisasi jumlah dan distribusi asesor secara merata di seluruh UPT untuk mencapai rasio ideal antara asesor dan narapidana. Kedua, program pelatihan dan pengembangan kompetensi asesor yang berkelanjutan dan komprehensif, tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam tentang hukum dan Hak Asasi Manusia, serta kemampuan dalam melakukan asesmen risiko dan kebutuhan narapidana secara akurat dan objektif. Ketiga, upaya meningkatkan daya tarik profesi dengan menawarkan skema insentif yang kompetitif, jenjang karir yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kesejahteraan asesor. Keempat, optimalisasi dan perluasan pemanfaatan teknologi informasi, seperti Sistem Database Pemasarakatan, untuk membantu proses asesmen, pemantauan, dan administrasi, khususnya di wilayah dengan akses geografis yang terbatas. Terakhir, penggalakan kampanye dan edukasi publik tentang peran vital Asesor Pemasarakatan dalam sistem pemasarakatan guna meningkatkan pemahaman dan apresiasi masyarakat, sehingga tercipta dukungan dan partisipasi aktif dari berbagai pihak dalam mendukung kinerja asesor.

## **REFERENSI**

### **Buku:**

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan*

*Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).

Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

#### **Journal article:**

Brown, M. C., & Williams, R.. Recruitment and retention challenges in correctional institutions: Addressing the workforce shortage. *Criminal Justice Policy Review*, 30, 1239–1254.

Cassilas, A., & Hutabarat, R. R. (2024). Prinsip Individualisasi Pidana Dalam Penempatan Narapidana Berdasarkan Jenis Kejahatan. 6(2), 6473–6479.

#### **Journal article with DOI:**

Paras Etika, B. (2022). Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasarakatan Sebagai Upaya Mengoptimalkan Perlakuan Terhadap Narapidana. *Jurnal Juristic*, 3(02), 225.  
<https://doi.org/10.35973/jrs.v3i02.3251>

Nassor Faiza Ali. (2013). Implementasi ARK Di Wirogunan. 26(4), 1–37.

Nugroho, T. W. A. (2020). Peran Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Rangka Mendukung Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasarakatan (Probation Officers Roles in order to Support The Correctional Revitalization). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(November), 445–468.

#### **Book translation:**

Rothwell W. J, & Kazanas H. C. (2003). *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning for Personnel Management, 2nd Edition*, Massachusetts, Amberst: HRD Press.

#### **Peraturan:**

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasarakatan

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang *Assessment* Resiko dan *Assessment* Kebutuhan Bagi Narapidana dan Klien Pemasarakatan

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasarakatan

Keputusan Direktur Jenderal Pemasarakatan Nomor: PAS-58.OT.02.02 Tahun 2019 Tentang Instrumen *Screening* dan Penempatan Narapidana (ISPN)