

Vol 10 No 1 Hal 302-314	J+PLUS UNESA Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah	Tahun 2021
----------------------------	--	---------------

## STRATEGI PEMBINAAN KETERAMPILAN KERJA NARAPIDANA DALAM MENCIPTAKAN JIWA KEMANDIRIAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I SURABAYA

**Imroatul Khasanah**

**Widodo**

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas  
Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya  
Imroatul.17010034016@mhs.unesa.ac.id

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas  
Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya  
[Widodo@unesa.ac.id](mailto:Widodo@unesa.ac.id)

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima 19/2021  
Disetujui 20/2021  
Dipublikasikan /2021

Keywords:  
*Strategies for developing  
job skills, education and  
training, independence*

### Abstrak

Artikel ini meneliti tentang bagaimana pelaksanaan strategi pembinaan keterampilan kerja narapidana dalam menciptakan jiwa kemandirian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan mempelajari strategi yang diciptakan oleh organisasi lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya yang dalam hal ini dijalankan, diawasi oleh bina ketenagakerjaan lembaga pemasyarakatan. Untuk menjawab penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian empiris yang bersifat deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, wawancara, dan observasi kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya memiliki strategi mandiri dalam melaksanakan pembinaan keterampilan kerja. Strategi tersebut disebut dengan strategi berdaya guna. Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya pada tahun (2020) menyelenggarakan sebanyak delapan bentuk pembinaan keterampilan yaitu Mengidentifikasi, mempelajari *trend* masyarakat merupakan bagian dari strategi pembinaan keterampilan kerja lapas.

### Abstract

This study examines how the implementation of the prisoners' job skills development strategy in creating a spirit of independence in the Class I Correctional Institution in Surabaya. The purpose of this research is to find out and study the strategies created by the Correctional Institution Class I Surabaya, which in this case is run, supervised by the prison manpower development. As the function of a correctional institution is as a service for the rehabilitation of prisoners. To answer this research, the researcher used descriptive empirical research methods with data collection techniques through literature study, interviews, and observations then analyzed using qualitative methods as well. The results showed that the Class I Correctional Institution in Surabaya had an independent strategy in carrying out work skills development. This strategy is called an efficient strategy. It is hoped that the implementation of work skills development for prisoners will be a provision for prisoners to return to their social status with confidence and quality. In 2020, the Class I Correctional Institution in Surabaya held as many as eight forms of skill development and there are two coaching work skills that are the main (identity) production of the Class I correctional facilities in Surabaya. Identifying and studying community trends is part of the prison job skills development strategy.

Alamat Penyunting dan Tata Usaha:  
Laboratorium Pendidikan Luar Sekolah  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Gedung O-1 Lantai 2 Jalan Lidah Wetan Sby Kode Pos 60213  
Telp. 031-7532160 Fax. 031-7532112  
E-mail: [jpus@unesa.ac.id](mailto:jpus@unesa.ac.id)

E- ISSN 2580-8060

Undang-Undang Dasar No.12 Tahun 1995 pada pasal 1 ayat 2 mengenai sistem pemasyarakatan, suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas warga binaan pemasyarakatan agar menyadari kesalahan memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat dan dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggungjawab, selanjutnya pada pasal 1 ayat 3 dijelaskan lembaga pemasyarakatan ialah tempat para narapidana dan anak didik pemasyarakatan mendapatkan dan melaksanakan pembinaan.

Untuk dapat menciptakan seorang narapidana yang berkualitas yakni dengan memiliki sebuah keterampilan baru pasti diberlakukan sebuah upaya-upaya atau strategi untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana realitanya bahwa latarbelakang kehidupan seorang narapidana sangat beragam, dan latarbelakang kasus pembedaan mereka juga bervariasi. Dengan demikian, penelitian ini hendak mengidentifikasi, mempelajari, strategi-strategi seperti apakah yang dilakukan oleh lembaga pemasyarakatan hingga dapat memberikan motivasi kepada para narapidana, juga bagaimana dapat mempersatukan narapidana terhadap visi misi pembinaan lembaga pemasyarakatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bentuk strategi yang diterapkan pada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya.

Pelaksanaan pembinaan pada lembaga pemasyarakatan merupakan bagian dari upaya rehabilitasi watak dan perilaku para narapidana (warga binaan pemasyarakatan) (Dhinyati, 2019) karena dengan kegiatan pembinaan keterampilan kerja para narapidana memiliki kesibukan sehingga dapat mengalihkan fikiran dan perilaku pada masa pembedaan, kemudian rehabilitasi watak dengan bentuk pembinaan keterampilan kerja merupakan persiapan narapidana untuk kembali hidup berdampingan dan kembali bersosialisasi dengan masyarakat sekitar dan keluarga. Pembinaan pada lembaga pemasyarakatan terbagi menjadi dua bentuk, (1)pembinaan kepribadian, (2)pembinaan kemandirian. Pembinaan kemandirian pada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya dilakukannya pembinaan keterampilan kerja dengan cara pendidikan dan pelatihan. Tujuan dan

fungsi dilakukannya pembinaan keterampilan kerja tersebut agar pengetahuan, pembelajaran, yang diikuti oleh warga binaan pemasyarakatan (Narapidana) bisa langsung di jalankan di lingkungan sekitar mereka, selain itu dengan pembinaan selain itu dengan cara pendidikan dan pelatihan para peserta belajar (WBP) dapat memahami secara rinci dan jelas semua bahan, proses, dan kendala yang berlangsung dalam bidang pembinaan keterampilan kerja tersebut.

Strategi merupakan landasan awal didalam kinerja suatu organisasi karena strategi merupakan sebuah energi untuk dapat mencapai tujuan atau visi misi organisasi. (Rosyidi, 2017) menjelaskan bahwa untuk membentuk suatu strategi yang baik harus memiliki konsep pola pengembangan dan setiap orang (penyusun rencana atau anggota organisasi, komunitas belajar) mempunyai suara berpendapat mengenai strategi yang akan dijalankan, dengan memperhatikan pada sebuah perkembangan strategi akan dapat dengan cermat untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan dan juga kebutuhan. Memahami serta mempelajari tentang adanya hubungan antara pemanfaatan keterampilan dan pengembangan keterampilan merupakan hal terpenting dari adanya “pola pengembangan” suatu strategi, karena dengan memahami serta mempelajari fenomena-fenomena yang terjadi di sosial masyarakat juga di dunia kerja akan memberikan dampak terhadap keefektifan produktifitas bidang usaha. Pekerjaan dengan kefokuskan terhadap keterampilan kerja, ialah bentuk dalam memberikan ruang belajar secara luas terhadap pekerja karena pekerja akan dapat lebih mengeksklore potensi diri dan juga lingkungan kerja sehingga hal tersebut dapat memberikan keuntungan untuk produktivitas berkelanjutan suatu bidang usaha (Muchlis, 2017)

Strategi dalam suatu organisasi sangatlah dibutuhkan untuk pencapaian visi dan misi organisasi, dan juga untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Strategi berasal dari bahasa Yunani yakni *strategia* yang artinya seni atau ilmu menjadi seorang pemimpin (Tjiptono 2006:3) (dalam (Hasan, 2018) ). Sedangkan menurut (Supanto, 2019) strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi pada masa depan, guna siap berinteraksi dengan persaingan perkembangan zaman. Strategi yang baik dan tepat memiliki proses terperinci dimulai dari perumusan, pelaksanaan, dan penilaian (David, 2006). Pada merumuskan suatu strategi hal-hal yang menjadi acuan diantaranya : pengembangan Visi dan Misi, identifikasi peluang dan hambatan eksternal-

internal suatu organisasi. kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pemilihan (membuat) strategi-strategi alternatif (David, 2006). Menggunakan strategi yang baik dan tepat akan membantu organisasi (Lapas) dalam mengalokasikan sumber daya yang ada sehingga menjadi data kompetensi internal serta dapat menjadi antisipasi terhadap perubahan pada keadaan.

Strategi pembinaan keterampilan kerja untuk narapidana dengan cara berdaya guna merupakan sebuah terobosan progresif pada sudut pendidikan juga sosial. Karena dengan memiliki keterampilan kerja para narapidana berupaya membangun kepercayaan diri untuk kembali mengaktualisasikan diri mereka dengan potensi keterampilan kerja yang ada, sehingga hal tersebut dapat membantu dalam memecahkan masalah yang terjadi dan juga memberikan wawasan luas dalam mengembangkan karir, mengoptimalkan peluang, karena pada saat pelaksanaan pembinaan keterampilan kerja lembaga pemyarakatan memberikan bekal dengan latihan dasar tentang nilai-nilai yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari sebagaimana norma masyarakat (Yulianingsih, 2017).

Dari beberapa pengertian dan teori strategi diatas, bahwa strategi merupakan induk dari sebuah perencanaan program, dalam hal ini pada program pembinaan keterampilan kerja Lapas I Surabaya, karena dengan adanya strategi proses pelaksanaan pembinaan keterampilan kerja mudah dipahami untuk dikerjakan dan mudah dikendalikan untuk pengarah dan pengawasan. Dengan adanya strategi yang baik dan tepat pada program pembinaan keterampilan kerja lembaga pemyarakatan mampu melihat secara obyektif kondisi-kondisi internal (narapidana) dan eksternal (peluang usaha di masyarakat). Selain itu perencanaan strategi yang baik dan tepat dapat mendorong organisasi untuk menciptakan produk-produk unggulan (Kusumawati, 2017). Dengan memiliki produk unggulan, dan juga dapat menciptakan sebuah produk sesuai kemampuan sumber daya narapidana serta dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan konsumen, maka dengan demikian lembaga pemyarakatan Kelas I Surabaya mampu bersaing dengan produk-produk usaha diluar lapas maupun dengan industrial mebel diluar lapas, (sebagaimana mebel adalah produk unggulan lapas).

Berikut beberapa manfaat dari adanya penetapan strategi yang baik dan (Bryson, 2007):

1. Memperjelas arah masa depan (Tujuan) organisasi.
2. Menciptakan prioritas, dari pelaksanaan pembinaan keterampilan kerja melalui Lapas I Surabaya.
3. Memecahkan masalah organisasi
4. Memperbaiki kinerja organisasi.
5. Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif.
6. Membangun kelompok kerja dengan keahlian bidang kerja.

## PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Sumarsono 2009) (dalam (Wibawa, 2016)) bahwa dengan adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan manusia tidak hanya mendapatkan pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja yang hal tersebut sangat dapat menunjang dalam keefektifan, keefisienan, dalam peningkatan produktivitas kerja Kata pelatihan menurut (Poerwadarminta 1986) (dalam (Basri & Rusdiana, 2015)) berasal dari kata "*latih*" yang artinya telah biasa. Artinya bahwa melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan manusia (narapidana) dapat memiliki pengetahuan baru dan juga pengalaman baru karena dengan metode latihan peserta akan terbiasa atau membiasakan diri dalam memperoleh suatu keterampilan atau kecakapan tertentu.

Karakteristik lembaga pemyarakatan (organisasi) dalam membentuk ketersediaan kesempatan belajar untuk narapidana melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja, yangmana hal juga didukung dengan peraturan kerja, jenis teknologi penunjang aktivitas kerja, dan juga nilai dari pelaksanaan keterampilan kerja dan pembelajaran secara sosial budaya tentang pelaksanaan keterampilan kerja.

Tingkat ketersediaan kesempatan belajar dengan pendidikan dan pelatihan yang menjadi perhatian oleh organisasi atau tempat kerja, dipengaruhi oleh tiga faktor (Russo, 2017) :

1. Karakteristik pekerja individu. Yakni motivasi untuk terlibat dalam kegiatan belajar (pembinaan).
2. Karakteristik pekerjaan. Yakni, suatu pembelajaran (pembinaan) dirancang untuk mendorong pekerja memanfaatkan keterampilan, meningkatkan keterampilan.
3. Karakteristik tempat kerja. Yakni adanya struktur pelaksanaan pembelajaran

(pembinaan) yang terstruktur dan jelas terdiri dari (pembina, pengawas, pelaksanaan pembinaan) dan dukungan bagi hasil produktifitas (pembinaan) guna motivasi para pekerja.

Beberapa hal yang menunjang ke arah keberhasilan pelatihan menurut (Rivai 2004) (dalam (Kamil, 2007)) :

1. Kesesuaian materi  
Materi disusun berdasarkan identifikasi, estimasi, kebutuhan dan tujuan latihan. Menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.
2. Metode yang digunakan  
Metode yang dipilih harus disesuaikan dengan jenis pelatihan dan juga dengan situasi dan kondisi tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
3. Instruktur pelatihan  
Mencari sumber-sumber pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pelatihan dan mampu terhadap situasi dan kondisi tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
4. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran  
Lembaga pemasyarakatan harus memiliki pedoman pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, guna kegiatan terselenggaranya pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien.
5. Peserta pelatihan  
Terlebih dahulu harus mengetahui kompetensi-kompetensi dari narapidana yang hendak diberikan pendidikan dan pelatihan.
6. Evaluasi pelatihan  
Evaluasi dilakukan setelah pelatihan dilakukan. Dilakukannya evaluasi ialah untuk mengetahui tingkat belajar, tingkat reaksi narapidana, tingkat tingkah laku narapidana.

## **KEMANDIRIAN**

Pembinaan kemandirian pada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya dengan bentuk keterampilan kerja dimaksudkan supaya para narapidana (warga binaan pemasyarakatan) memiliki kualitas diri sebagai masyarakat sosial dan masyarakat mandiri sehingga narapidana melaksanakan beberapa tugas yang menjadi bagian dari pengembangan kualitas diri yakni dengan pelatihan dan pengalaman (Dunnette) (dalam

(Hermawan, 2013) ). Peran lembaga pemasyarakatan dalam melaksanakan pembinaan keterampilan kerja ialah mensupport pelaksanaan bimbingan dengan mengalokasikan sumber daya (kemampuan narapidana) dan juga memberikan keterampilan baru, yang mana hal tersebut hasil dari identifikasi terhadap peluang usaha di masyarakat. Bimbingan-bimbingan keterampilan kerja pada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya dikemas dengan bentuk kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia, karena melalui pendidikan dan pelatihan yang berjalan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Sumarsono 2009:93) (dalam (Aditya, 2017) ). Pelaksanaan pembinaan keterampilan kerja untuk Narapidana dengan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya menciptakan suatu lingkungan dimana para warga binaan pemasyarakatan (Narapidana) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan lingkungan tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja narapidana. Bina ketenagakerjaan Lapas mengajarkan, membimbing, mengawasi, program pembinaan kemandirian melalui pembinaan keterampilan kerja secara langsung hingga narapidana (warga binaan pemasyarakatan) mampu dalam bidang keterampilan kerja yang ditekuni. Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya pada anggaran tahun ini menyelenggarakan delapan bidang pembinaan keterampilan kerja. Dengan adanya ragam pembinaan keterampilan kerja para narapidana dapat menentukan dan menyesuaikan bidang keterampilan kerja sesuai dengan kemampuan narapidana, dengan demikian warga binaan pemasyarakatan memiliki kesempatan menggali potensi diri. Pelaksanaan pembinaan keterampilan kerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan narapidana menjadi langkah awal untuk para narapidana belajar mengerti, memahami kondisi. Pada pembinaan keterampilan kerja narapidana juga dibekali dengan pengertian mengenai norma-norma kehidupan serta melibatkan mereka secara langsung dalam kegiatan-kegiatan sosial yang dapat menumbuhkan percaya diri dalam kehidupan bermasyarakat, agar warga binaan dapat bertahan hidup secara mandiri dan mampu bersaing dengan masyarakat tanpa melakukan tindak kejahatan (Khafidhoh, 2013).

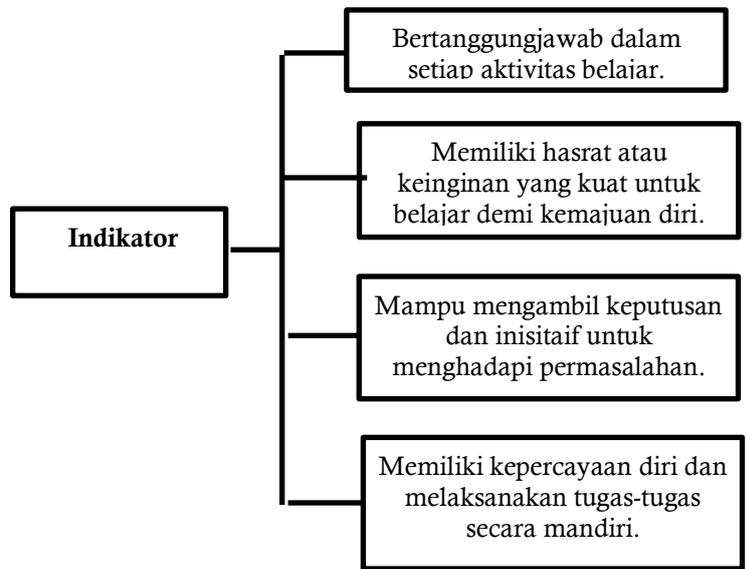
(Singh, Garg, & Deshmukh, 2008) "*Usaha kecil dan menengah disebut sebagai mesin pertumbuhan*

*diseluruh dunia*” oleh sebab itulah *output* yang diharapkan dari adanya pembinaan keterampilan di lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya ialah agar para narapidana selesai menjalani masa penahanan dapat kembali memulai perjalanan lembar kehidupan baru dengan beka kemandirian keterampilan kerja. Pada usaha kecil dan menengah (UKM) tercipta banyak kesempatan untuk bekerja secara terintegrasi dengan organisasi-organisasi atau komunitas-komunitas UKM melalui dinas koperasi maupun sosial media. Nilai utama daripada menyelenggarakan pembinaan keterampilan kerja pada narapidana dalam menciptakan kemandirian ialah (mererka) narapidana mampu meningkatkan naluri dengan sikap kemandirian.

Berikut adalah tiga aspek nilai kemandirian melalui program pembinaan keterampilan kerja (Yulianingsih, 2017) :

- a. Memiliki ide-ide kreatif  
Kreatifitas sangat dibutuhkan didalam pembuatan suatu karya, dengan kreatifitas dapat tercipta karya-karya yang unik dan menarik sehingga memiliki nilai keteratrikan unggul dan nilai jual tinggi.
- b. Disiplin  
Seorang usahawan atau karyawan harus memiliki sikap disiplin, dengan disiplin seseorang belajar untuk menghargai diri sendiri juga menghargai dan menghormati oranglain (tidak mengecewakan pelanggan). Disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan (Fakhrudin 2011:16) (dalam (Yulianingsih, 2017) ).
- c. Tidak bergantung pada oranglain  
Sikap tidak bergantung sikap yang harus dimiliki didalam sikap kemandirian. Karena mandiri adalah sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugasnya juga selalu bertanggungjawab atas semua sikap dan perilakunya (Jumrianti, 2019)
- d. Sadar atas kebutuhan hidup dan mampu memenuhi kebutuhan hidup  
Sadar atas kebutuhan hidup artinya bahwa perilaku narapidana harus lebih berhati-hati yani dengan selalu mempertimbangkan antara keinginan dengan kebutuhan. Dengan adanya kesadaran akan kebutuhan, individu lebih dapat mengontrol diri dan juga mencegah individu bertindak diluar batas kemampuan perekonomian hanya untuk memenuhi keinginannya.

Perkembangan kemandirian merupakan hal penting yang selalu menjadi acuan evaluasi dalam setiap bidang keterampilan kerja karena kemandirian merupakan nilai penting dalam kehidupan manusia. Kemandirian merupakan turunan dari kata mandiri. (Aini, 2009) indikator-indikator didalam menciptakan kemandirian pada individu terdiri dari :



Sikap dan perilaku kemandirian merupakan kecakapan yang selalu berkembang sepanjang kehidupan manusia sebab, sikap dan perilaku kemandirian sangat dipengaruhi oleh pengalaman dan pengetahuan oleh karena itulah, pembinaan keterampilan kerja pada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya dengan strategi berdaya guna memiliki tujuan utama menciptakan jiwa kemandirian pada narapidana (warga binaan pemasyarakatan). Upaya-upaya menumbuhkan jiwa kemandirian terhadap narapidana dijelaskan oleh (bapak Sutanto) selaku kepala bina ketenagakerjaan Lapas I Surabaya, sebagai berikut:

1. Mengembangkan proses pendidikan dan pelatihan atau belajar menagajar secara demokratis, dengan menghargai semua pendapat dari semua warga belajar atau peserta diklat

2. Mendorong narapidana untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan keterampilan kerja yang ditekuni.
3. Memberikan kebebasan kepada narapidana untuk mengeksplorasi lingkungan (bidang keterampilan kerja) guna mendorong rasa ingin tahu dan menggali potensi diri para narapidana.
4. Menerima secara positif semua kondisi kelebihan dan kekurangan dari setiap narapidana.
5. Menjalin hubungan harmonis (kekeluargaan) antara Narapidana dengan pengurus lapas (Bina Ketenagakerjaan).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif hal ini dikarenakan peneliti ingin menyajikan data secara rinci dan mendalam dalam bentuk deskriptif tentang pelaksanaan strategi pembinaan kerja di lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya dalam menciptakan jiwa kemandirian untuk narapidana. Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya, Jl. Pemasyarakatan No.1 Macan Mati Kebonagung-kecamatan Porong-kabupaten Sidoarjo-Jawa Timur 61274.

Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer  
Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan narasumber yakni kepala seksi bina ketenagakerjaan, kepala seksi registrasi, dan pembina (fasilitator) dari keterampilan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya Macanmati-Porong.
2. Sumber data sekunder  
Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen berupa foto hasil pembinaan keterampilan kerja para warga binaan pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya untuk digunakan dalam menguatkan sumber data primer serta untuk data tambahan yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis data yang dilakukan peneliti sebagai berikut :

1. Reduksi Data.

Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kemudian dikumpulkan dan dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu bagian tentang strategi pembinaan keterampilan kerja dalam menciptakan kemandirian untuk narapidana dan proses (pelaksanaan) pembinaan keterampilan kerja dalam menciptakan kemandirian untuk narapidana.

2. Display Data.  
Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya melaksanakan beragam pembinaan keterampilan kerja yakni diantaranya; Produksi Tahu Nigarin, Laundry, Produksi Es Batu Kristal, Produksi Jamur Tiram, Perkebunan, Perikanan. Kemudian produk unggulan dari lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya yakni keterampilan kerja *swakelola* bergerak pada industri *meubelair* (*pembuatan meja, kursi, dan furniture lainnya*) dalam hal ini bekerjasama dengan pihak ketiga PT. Bahari Mitra Surya (PT.BMS). Pembinaan keterampilan kerja *meubelair* telah berlangsung sejak 1989 dengan produksi semula berbahan rotan kemudian seiring dengan perkembangan zaman sejak tahun 2002 bahan produksi *meubelair* menggunakan kayu berbahan kayu solid (berkualitas tinggi) karena keterampilan kerja *swakelola* ini satu-satunya pembinaan keterampilan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya yang berhasil menembus pasar luar negeri (ekspor asia dan eropa).
3. Pembuatan Kesimpulan.  
Melalui data yang diperoleh dari observasi dan wawancara selama penelitian, peneliti menganalisis data-data tersebut sehingga memperoleh kesimpulan tentang strategi pembinaan keterampilan kerja narapidana dalam menciptakan kemandirian di lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Kemudian berdasarkan dokumentasi produk yang dilakukan juga diakumulasi tentang penyusunan serta penetapan suatu strategi terhadap pelaksanaan pembinaan keterampilan kerja narapidana lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya untuk dapat menciptakan kemandirian, hasil kegiatan pembinaan keterampilan kerajinan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya berupa: Produksi Tahu Nigarin, Laundry, Produksi Es Batu Kristal, Produksi Jamur Tiram, peternakan, Perikanan, pertanian, dan Industri *meubelair* (*pembuatan meja, kursi, dan furniture lainnya*).

Teknik validasi data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah triangulasi dan informan review.

#### 1. Triangulasi Teknik

Triangulasi data dengan cara triangulasi teknik (metode) digunakan untuk memvalidasi hasil dari penelitian. Yakni dengan menggabungkan atau mengkombinasikan metode penelitian yang digunakan dengan fenomena terkait penelitian dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda sebagaimana data yang diperoleh pada penelitian strategi pembinaan keterampilan kerja untuk narapidana dalam menciptakan kemandirian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya melalui wawancara ;

- A. Bapak Sutanto, A.AS, M.KP : Kepala Seksi Bina Ketenagakerjaan.
- B. Bapak Thoha Yahya Umar Sidiq, A.Md.I.P. : Kepala Seksi Registrasi
- C. Bapak Marina : Pembina keterampilan kerja Tahu Nigarin dengan Dr.Ir.Nelson Sembiring MEng, selaku pelaksana pembinaan keterampilan kerja Tahu Nigarin, beliau merupakan Narapidana tindak pidana korupsi dana hibah pemerintah di lembaga kamar daging dan perdagangan Jatim.
- D. Bapak Marina : Pembina keterampilan kerja Laundry
- E. Bapak Marina : Pembina keterampilan kerja Es batu Kristal
- F. Bapak Marina : Pembina keterampilan kerja perikanan, pertanian, dan peternakan.
- G. Bapak Budi Harsono : Pembina Keterampilan Kerja Jamur Tiram
- H. Bapak Hari Mahasoka : Pembina Keterampilan Industri Mebeulair (PT.BMS)
- I. Bapak Wisnu Purbaya : Pembina Keterampilan Kerja sandaran kursi(CV. Sandaran Kursi)

Dengan data hasil observasi, serta data dokumentasi maupun literatur.

#### 1. Informan Review

Tahapan terakhir yaitu dengan melakukan wawancara kembali dengan Bapak Sutanto selaku Kepala Seksi Bina Ketenagakerjaan tentang kebenaran hasil penelitian yang telah ditulis, agar hasil yang diperoleh benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian deskriptif ialah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat (Riyanto, 2007). Metode penelitian kualitatif (Creswell) (dalam (Raco, 2010) ) bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala (permasalahan) secara sentral. Untuk mendapatkan jawaban atas gejala sentral tersebut penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap partisipan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dengan mengajukan pertanyaan umum dan luas. Kemudian melakukan analisis terkait data dan informasi yang telah disampaikan dan dijelaskan oleh informan penelitian, display data penelitian dapat berupa penggambaran atau deskripsi. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif, seorang peneliti juga harus menginterpretasi data untuk menjelaskan secara rinci dan jelas mengenai permasalahan yang ada pada penelitian (Susanto, 2007)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dari hasil pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini mendeskripsikan dalam pembahasan mengenai strategi pembinaan keterampilan kerja narapidana dalam menciptakan jiwa kemandirian di lembaga pemasyarakatan Kelas I I Surabaya.pelaksanaan program PKH mejahit bagi perempuan dalam meningkatkan kemandirian peserta didik.

### Strategi Pembinaan Keterampilan Kerja

Fikiran positif ialah pikiran yang dapat membangun dan dapat memperkuat kepribadian serta karakter individu (Sakina, 2008). Berfikir positif juga dapat membuat individu menjadi pribadi yang lebih fokus, lebih berani menghadapi tantangan, serta berani memulai sebuah tindakan dengan memperhatikan kelemahan serta kekurangan dari tindakan tersebut. Dengan mengoptimalkan daya berfikir positif individu tidak akan mudah menyerah dengan keterbatasan atau kelemahan kondisi baik faktor lingkungan maupun emosional diri. Daya berfikir positif dapat menciptakan kekuatan, peluang dari setiap kelemahan yang ada. Fikiran positif lahir dari kepercayaan, fikiran negatif lahir dari keraguan. Rasa takut yang benar ialah rasa takut yang digabungkan dengan harapan, dengan adanya harapan individu akan dapat membangun

kepercayaan baik dirinya sendiri dan menguatkan kepercayaan kepada Tuhan yang Maha Esa. Kemudian rasa takut yang salah ialah rasa takut yang digabungkan dengan keputusan dan keraguan karena dengan kedua hal tersebut individu banyak membatasi langkah mereka dengan sugesti-sugesti kegagalan sehingga seringkali individu mengalami putus asa terhadap segala tindakannya.

Membangun pola berfikir positif merupakan strategi utama dari strategi berdaya guna yang dilakukan oleh pengurus lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya melalui kepala bidang seksi bina ketenagakerjaan yakni bapak Sutanto dengan anggotanya. Pola berfikir positif selalu disampaikan dalam berbagai macam bentuk kegiatan baik kerohanian maupun jasmani, dan juga disampaikan melalui kegiatan pembinaan keterampilan kerja di lembaga pemasyarakatan kelas I Surabaya. Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya pada tahun (2020) menyelenggarakan diantaranya, yakni keterampilan kerja tahu Organik Nigarin, pembinaan keterampilan kerja laundry, pembinaan keterampilan kerja es batu kristal, pembinaan keterampilan kerja perikanan, pertanian, dan peternakan, pembinaan keterampilan kerja Jamur Tiram, pembinaan keterampilan kerja Industri Mebeulair (PT.BMS), pembinaan keterampilan kerja sandaran kursi (CV. Sandaran Kursi). Perencanaan pembinaan keterampilan kerja di Lapas Kelas I Surabaya direncanakan pada setiap pembaharuan anggaran disetiap tahunnya, bentuk pembinaan keterampilan kerja beberapa mengalami perubahan karena dalam merencanakan bentuk-bentuk pembinaan keterampilan kerja pada anggaran kepengurusan Lapas I Surabaya terlebih dahulu melakukan identifikasi terkait peluang usaha dimasa depan maupun masa sekarang dengan mengkaji trend belanja masyarakat, dan terdapat juga bentuk pembinaan keterampilan kerja yang terus berjalan dari tiap anggaran tahunnya, yakni Tahu organik Nigarin, meubelair Bahari Mitra Surya (PT.BMS) dan CV.Sandaran Kursi karena pada ketida bentuk pembinaan keterampilan kerja tersebut telah memiliki pasar konsumen secara Nasional dan Internasional.

Strategi pembinaan keterampilan kerja lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya menerapkan strategi berdaya guna. Strategi berdaya ialah strategi dengan mengoptimalkan kemampuan, kemauan, dari para warga binaan pemasyarakatan (Narapidana) untuk melatih dan membekali keterampilan kerja guna siap hidup bermasyarakat dengan percaya diri dan berpotensi

kemudian strategi guna ialah strategi dalam pemilihan (perencanaan) bentuk pembinaan keterampilan kerja di lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Strategi guna didalam perencanaan kegiatan pembinaan keterampilan kerja di Lapas I Surabaya strategi dengan menciptakan, menanamkan nilai dan sikap kemandirian pada warga binaan pemasyarakatan (Narapidana). Tujuan dan fungsi ditetapkan strategi berdaya guna ialah agar warga binaan pemasyarakatan (Narapidana) menjadi pribadi yang produktif di masyarakat.

Zaman selalu berkembang kebutuhan atas kehidupan manusia juga akan selalu berubah, menghadapi tantangan dalam perkembangan zaman tidaklah selalu harus menjadi sama seperti mereka akan tetapi kita harus tumbuh menjadi manusia baru yang juga ikut serta berperan dalam perkembangan zaman, seperti apa langkahnya ? Keterampilan, merupakan hal yang harus dimiliki setiap manusia karena keterampilan merupakan hal penting dalam pribadi individu untuk dapat percaya diri, mengaktualisasi diri, mengeksplorasi diri. Keterampilan juga merupakan tuntutan dan tekanan utama didalam dunia kerja oleh sebab itulah Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya Macanmati Porong melakukan strategi pembinaan keterampilan kerja berdaya guna untuk semua warga binaan pemasyarakatan. Strategi pembinaan keterampilan kerja dengan mengoptimalkan nilai kemandirian dapat memberikan bekal kesiapan memulai kembali kehidupan dengan pola fikir positif, kreatif, dan kembali bertanggungjawab. Pembinaan keterampilan kerja dalam menciptakan kemandirian juga melatih para narapidana (WBP) untuk bertindak mandiri dengan berupaya mengaktualisasikan keterampilan yang sudah didapatkan pada masa hukuman di lembaga pemasyarakatan (Soedarto, 2017) bahwa keterampilan merupakan pengetahuan yang didapatkan serta dikembangkan dengan melalui latihan atau *training* dengan cara menyelesaikan tugas sesuai dengan materi yang didapatkan dari menekuni bidang pembinaan keterampilan kerja.

Strategi pembinaan keterampilan kerja dengan mengoptimalkan nilai kemandirian dapat memberikan bekal kesiapan memulai kembali kehidupan dengan pola fikir positif, kreatif, dan kembali bertanggungjawab. Pembinaan keterampilan kerja dalam menciptakan kemandirian juga melatih para narapidana (WBP) untuk bertindak mandiri dengan berupaya mengaktualisasikan keterampilan yang sudah didapatkan pada masa hukuman di lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya mempunyai visi

dan misi. Visi Lapas I Surabaya ialah menjadi Lapas pusat industri di Jawa Timur. Kemudian misi dilaksanakannya pembinaan keterampilan melalui lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya adalah :

1. Mewujudkan tata tertib pelaksanaan tugas dan fungsi pemasyarakatan secara konsisten dengan mengedepankan penghormatan terhadap hukum dan HAM.
2. Membangun kelembagaan yang profesional dengan berlandaskan pada akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan bengkel kerja bangkit.
3. Mengembangkan kompetensi dan potensi sumber daya manusia secara konsisten dan berkesinambungan.
4. Mengembangkan kerjasama dengan pihak ketiga melalui MoU serta mengoptimalkan keterlibatan *stakeholder*.

Empat pilar pada misi Lapas I Surabaya menjadi acuan kepala lapas dan kepala bina ketenagakerjaan dalam menentukan bentuk pembinaan keterampilan kerja. Pada poin (1) dengan adanya pembinaan keterampilan juga tersedianya fasilitas pembelajaran akademik, dan fasilitas rehabilitasi secara spiritual lembaga pemasyarakatan menjalankan dalam memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani untuk para warga binaan pemasyarakatan. Kemudian pada poin (2) misi Lapas yakni mengadakan bentuk pembinaan keterampilan kerja bengkel kerja bangkit. Bengkel kerja bangkit merupakan kelompok pembinaan keterampilan kerja Lapas I Porong dengan bidang pekerjaan pengelasan, pembuatan kursi pada CV.Sandaran Kursi, dan Mebeulair dengan PT. Bahari Mitra Surya.

Bidang pekerja pengelasan dilakukan pembinaan keterampilan kerja dengan mendesain, merangkai, dan memproduksi, perabotan rumah maupun kantor dengan berbahan dasar aluminium, baja ringan. Produk yang dihasilkan rak piring, rak buku. Saat ini warga binaan pemasyarakatan yang mengikuti pembinaan keterampilan kerja pengelasan berjumlah 8 orang.

Pada bengkel kerja bangkit CV.Sandaran Kursi melaksanakan pembinaan keterampilan kerja mendesain, merangkai, dan juga memproduksi kursi-kursi (Kantor) akan tetapi pada bengkel kerja bangkit CV.Sandaran Kursi tidak memiliki bentuk kursi yang menjadi pakem dari hasil produk mereka, penerimaan pesanan kursi kantor melalui CV.Sandaran Kursi sesuai dengan pesanan konsumen, perancangan desain dapat hanya berdasarkan oleh konsumen dan juga

dapat dilakukan dengan kedua belah pihak yakni CV.Sandaran Kursi dengan keinginan konsumen. Saat ini warga binaan pemasyarakatan yang mengikuti pembinaan keterampilan kerja pengelasan berjumlah 13 orang.

Bengkel kerja bangkit mebeulair yang juga bekerjasama dengan PT. Bahari Mitra Surya, pada pelaksanaannya pembinaan keterampilan kerja yang dilaksanakan ialah mendesain, merangkai, mewarna, dan memproduksi segala bentuk produk dengan berbahan dasar kayu jati asal Kota Malang, Kota Mojokari. Bengkel kerja bangkit mebel lembaga Pemasyarakatan I Surabaya dan PT. Bahari Mitra Surya, melalui pengawasan dan bimbingan bapak Hari Mahasoka telah menjalin kerjasama pemasaran produk-produk mebel dengan distributor di luar negeri diantaranya yakni Swiss, Meksiko, Jepang, Singapore, Belanda, Canada, sehingga dengan adanya jalinan kerjasama tersebut khusus pada kegiatan pembinaan keterampilan kerja kurang dapat memenuhi pasar nasional. Rancangan desain pada produk mebel yang akan dihasilkan (1)sesuai dengan desain konsumen, (2)adanya diskusi antara konsumen melalui *agency distributor* dan dengan bapak Hari Mahasoka. Karena produk mebel Lembaga Pemasyarakatan I Surabaya merupakan satu-satunya pembinaan keterampilan kerja kemandirian bertaraf Internasional sehingga pada proses *finishing* produk mebel yang sudah didesain, dirangka, dan diwarnai, sebelum dikemas harus melalui tahap penilaian. Tahap penilaian produk mebel dilakukan oleh *agency distributor*, konsumen (wali dari konsumen). Saat ini warga binaan pemasyarakatan yang mengikuti pembinaan keterampilan kerja pengelasan berjumlah 35 orang. Pembinaan keterampilan kerja di lembaga pemasyarakatan I Surabaya dilaksanakan pada pukul 08.00 pagi hingga 16.00 sore, sebagaimana didalam peraturan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 77 tentang ketenagakerjaan. Dimasa pandemi Covid-19 saat ini banyak warga binaan pemasyarakatan yang mendapatkan remisi hukuman, dengan banyaknya warga binaan pemasyarakatan yang mendapatkan remisi setiap bidang pembinaan keterampilan kerja juga mengalami pengurangan tenaga kerja sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap produksi dari setiap produk pembinaan keterampilan kerja yang telah diselenggarakan.

Poin (3) misi lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya yakni mengembangkan potensi dan kompetensi sumber daya manusia secara konsisten dan berkesinambungan. Bahwa pada setiap bidang pembinaan keterampilan kerja selalu dilaksanakan pengawasan dan penilaian.

Pengawasan dilakukan ialah untuk tetap menjaga hasil terbaik dari produ. Para warga binaan pemasyarakatan sebelum bergabung dengan kelompok pembinaan pemasyarakatan melakukan pemilihan berdasarkan keinginan, dan kemampuan mereka dan pada tahap selanjutnya warga binaan pemasyarakatan menjalani masa percobaan selama tiga minggu dibidang pembinaan keterampilan kerja yang telah dipilih. Pada masa percobaan warga binaan pemasyarakatan mendapatkan bimbingan dari tahanan pendamping (tamping). Selain mendapatkan bimbingan secara langsung warga binaan pemasyarakatan dengan program pembinaan keterampilan kerja yang dilaksanakan juga disertakan penilaian sertifikasi keterampilan, tujuan dari dilaksanakannya sertifikasi keterampilan ialah untuk semakin meningkatkan semangat dan juga membangun kepercayaan diri seorang warga binaan pemasyarakatan. Pelaksanaan sertifikasi keterampilan dilakukan oleh pembina program pembinaan keterampilan kerja yang ditempuh, tamping. Kepala bina ketenagakerjaan, dan juga tim penilai dari balai latihan kerja jawa timur.

Poin (4) misi lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya yakni mengembangkan kerjasama dengan pihak ketiga melalui MoU serta mengoptimalkan keterlibatan *stakeholder*. Tujuan dan fungsi dilakukannya kerjasama ialah untuk pemasaran produk pembinaan keterampilan kerja. Dinas perindustrian dan perdagangan koperasi dan UKM (Disperindagkop dan UKM), Dinas ketenagakerjaan, Balai latihan kerja Sidoarjo. Kerjasama dengan disperindag, mengikutsertakan produk pembinaan keterampilan kerja bersama dengan warga binaan pemasyarakatan dalam pagelaran pameran produk UKM-UKM, kemudian pada dinas koperasi dan UKM melalui kepala seksi ketenagakerjaan, dan kepala Lapas, mendaftarkan produk pangan pembinaan keterampilan kerja (WBP) pada dinas koperasi dan UKM, pada dinas ketenagakerjaan dan balai latihan kerja Sidoarjo melakukan kerjasama dalam pendistribusian produk-produk pembinaan keterampilan kerja oleh (WBP) dan kerjasama dalam penunjukan tutor yang memiliki standar kompetensi berdasarkan kebutuhan bina ketenagakerjaan Lapas I Surabaya.

## PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Strategi berdaya guna pada kegiatan pembinaan keterampilan kerja dikemas dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, sebagaimana dijelaskan didalam UU Sisdiknas 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 26 ayat

(4) “satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim, serta satuan pendidikan sejenis”. Tujuan dari adanya pendidikan pelatihan ialah sebagai sarana, upaya mengubah pola pikir sikap, serta meningkatkan keahlian untuk ketahanan profesi dan juga untuk percaya diri pada saat mengeksistensikan diri pada lingkungan sosial masyarakat (Wibawa, 2016). Karena pendidikan pelatihan merupakan kegiatan dengan berfokus pada satu bidang keterampilan atau pekerjaan tertentu sehingga kegiatan disusun secara efektif dan kompeten karena pelaksanaan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan juga terlaksana secara singkat tetapi efisien. Tujuan dan fungsi diselenggarakan kegiatan dengan bentuk pendidikan pelatihan ialah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Lestari & Nugroho, 2018) karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan dengan waktu yang singkat dengan pola pembelajaran yang fokus terhadap praktik kerja (keterampilan) memberikan peningkatan secara signifikan untuk warga belajar dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap, serta produktivitas. Aspek-aspek tersebut sebagai bekal untuk menghadapi potensi perkembangan kehidupan, dengan pendidikan pelatihan warga belajar dapat mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang telah diakui atau memulai bisnis mandiri dari hasil mengikuti pendidikan pelatihan akan suatu bidang keterampilan.

Selanjutnya, UU No.13 Tahun 2003 Pasal 9 tentang ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Dan pada undang-undang No 12 tahun 1995 tentang pemasyaratakan Pasal 22 ayat 3 menyatakan bahwa, “Narapidana berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran”. Melalui undang-undang sistem pendidikan nasional, ketenagakerjaan, dan pemasyarakatan, bahwa seorang Narapidana (warga binaan pemasyarakatan) juga merupakan warga negara yang memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan dan melaksanakan pendidikan baik rohani maupun rohani dengan tujuan dan fungsi agar Narapidana dapat menjadi pribadi yang lebih baik serta menjalani kehidupan bermasyarakat dengan baik dan percaya diri.

## KEMANDIRIAN

Undang-undang dasar 1945 tentang pemasyarakatan telah menjelaskan secara rinci

perihal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada masing-masing lembaga pemasyarakatan. Lembaga pemasyarakatan Kelas I memiliki tujuan dan fungsi utama dari dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan untuk para warga binaan pemasyarakatan yakni membentuk karakter dan mengembangkan bakat atau kemampuan dasar, serta kebaikan sosial. Dengan tujuan dan fungsi demikian para warga binaan pemasyarakatan lebih banyak mendapatkan pengalaman baru baik secara sosial maupun intelektual, dan juga mengasah rasa percaya diri untuk dapat kembali hidup bermasyarakat secara normal dan positif. Membentuk karakter dan mengembangkan bakat juga dasar dalam strategi menciptakan kemandirian terhadap jiwa warga binaan pemasyarakatan. Dengan menguasai satu ilmu pembinaan keterampilan kerja warga binaan pemasyarakatan lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya akan dapat menyesuaikan dan tersalurkan terhadap kegiatan-kegiatan produktifitas keterampilan sehingga dapat meminimalisir perilaku yang mengakibatkan hukum pidana.

Kebutuhan dasar manusia yang paling rendah ialah kebutuhan hidup (Widodo & Nusantara, 2020) dan kebutuhan dasar merupakan dorongan terkuat individu bertindak untuk melakukan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar yang sangat berkobar didalam dirinya. Suatu kebutuhan dasar dinilai terpenuhi (tercapai) yakni apabila individu telah mencapai tingkat kemampuan tertentu sesuai dengan yang diharapkannya (Widodo & Nusantara, 2020).

Menciptakan kemandirian dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat tepat, karena dengan pendidikan dan pelatihan warga binaan pemasyarakatan Lapas I Surabaya narapidana dapat mengerti dan memahami kemampuan mereka berdasarkan proses pembinaan berlangsung dengan selalu mempelajari kekurangan dan keluwesan terhadap bidang keterampilan kerja. Mengikutsertakan warga binaan Lapas I Surabaya dalam pagelaran pameran-pameran UKM yang diadakan oleh Disperindag, Dinas Koperasi-UKM, Dinas Sosial, juga memberikan pengalaman baru kepada warga binaan pemasyarakatan mengenai taktik pemasaran suatu produk, sehingga pada saat mereka (WBP) menjalankan produk sebagaimana yang telah ia ikuti semasa masa penahanan di Lapas I Surabaya, mereka dapat mengkaji dan memahami permasalahan-permasalahan yang menghambat laju usaha mandiri.

Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya telah membebaskan ribuan warga binaan pemasyarakatan. Walaupun warga binaan pemasyarakatan tidak lagi menekuni bidang pelatihan pembinaan keterampilan kerja didalam Lapas, para warga binaan pemasyarakatan selalu menjalin komunikasi terhadap para pembina-pembina bidang keterampilan kerja, yang pada komunikasi tersebut tetap pada pengawasan balai pemasyarakatan. Tujuan dari adanya lembaga pemasyarakatan ialah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sebagai pemenuhan hak asasi manusia dan sebagai upaya rehabilitasi sosial para warga binaan pemasyarakatan. Kemudian selesai menjalankan masa pidana didalam lembaga pemasyarakatan warga binaan pemasyarakatan kembali hidup bermasyarakat dengan pengawasan dan arahan balai pemasyarakatan, tujuan dari balai pemasyarakatan ialah memastikan dan mengarahkan sikap dan perilaku warga binaan pemasyarakatan dalam bermasyarakat.

## PENUTUP

Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya melaksanakan delapan bidang pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan didalam lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya berada dibawah pengawasan kepala bina seksi ketenagakerjaan dan kepala Lapas. Bidang-bidang pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan pembinaan keterampilan. Bidang-bidang pembinaan keterampilan pada lembaga pemasyarakatan ditentukan berdasarkan diskusi anggaran tahunan oleh kepala bina seksi ketenagakerjaan, kepala Lapas, lembaga hukum dan HAM provinsi, dan dinas sosial. Menentukan bidang-bidang pembinaan keterampilan kerja berdasarkan pada *trend* masyarakat, juga berdasarkan *trend* warga binaan pemasyarakatan Lapas I Surabaya. Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya melakukan kerja sama balai latihan kerja untuk menentukan tutor yang memiliki kompetensi unggul dan sesuai dengan standart lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya. Lembaga pemasyarakatan I Surabaya juga menjalin kerja sama dengan dinas koperasi-UKM, tujuan dari adanya kerjasama tersebut ialah untuk mendaftarkan produk-produk pangan pembinaan keterampilan kerja Lapas I Surabaya, kemudian juga menjalin kerjasama dengan diperindag yakni dalam pendistribusian produk pembinaan keterampilan kerja Kelas I Surabaya dan keikutsertaan dalam pagelaran pameran produk pembinaan keterampilan kerja, sehingga hal tersebut dapat menjadikan ketenaran terhadap produk-produk pembinaan keterampilan kerja lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya.

Lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya dalam menentukan dan melaksanakan pembinaan keterampilan kerja dengan strategi berdaya guna. Strategi berdaya guna merupakan strategi pembinaan keterampilan kerja dengan mengoptimalkan kemampuan, kemauan, para warga binaan pemasyarakatan (Narapidana) dalam menciptakan kemandirian dengan berlatih keterampilan kerja untuk kembali bermasyarakat dengan penuh percaya diri. Interpretasi menciptakan kemandirian melalui pembinaan keterampilan kerja pada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya ialah tumbuhnya rasa percaya diri terhadap pribadi warga binaan pemasyarakatan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan.

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya, khususnya bapak Sutanto selaku kepala bina ketenagakerjaan bahwa diklat pembinaan keterampilan kerja yang ada sudah sangat baik, rapi, dan banyak dikenal. Yangmana hal tersebut juga karena adanya komunikasi yang santai sopan antara pegawai lapas dengan para warga binaan pemasyarakatan sehingga diharapkan kedepannya lembaga dapat membuat gebrakan baru terkait bidang pembinaan keterampilan kerja sehingga dapat menjadi identitas dari lembaga pemasyarakatan Kelas I Surabaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. S. (2017). *Pendidikan dan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja*. Medan: Perdana Publishing.
- Aini, D. (2009). Mengembangkan Potensi Diri Melalui Keterampilan Membatik Sebagai Dasar Program Pendidikan Kecakapan Hidup Warga Jatis Sidoarjo. *Indonesian Journal Of Adult Community Education*, 8-22.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2021, 03 11). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.31/Tahun 1999/Tentang Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan*. Diambil kembali dari [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com): <https://hukumonline.com/pusatdata/detail/20658/peraturan-pemerintah-nomor-31-tahun-1999?r=0&q=PP%20NO%2031%20TAHUN%201999&rs=1847&re=2021#!>
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (2021, 03 11). *Undang-Undang Republik Indonesia No.12/Tahun 1995/Tentang Sistem Pemasyarakatan*. Diambil kembali dari [www.bphn.go.id](http://www.bphn.go.id): <https://google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.bphn.go.id/data/documents/95uu012.pdf&ved=2ahUKEwjvLuU59vvAhXP7HMBHVU6CYwQFjACegQIHRAC&usg=AOvVaw0cCwNZHrUMIOKI16aKgD4I>
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bryson, J. (2007). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, F. R. (2006). *Manajemen Strategi edisi ke 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhinyati, N. (2019). Pembinaan Narapidana Melalui Pendidikan Keterampilan Pembuatan Sandal Untuk Kemandirian. *Indonesian Journal of Adult and Community Education*, 1-5.
- F, R. (2020). Optimalisasi Pembinaan Melalui Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Bandar Lampung. *Nusantara Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 340-351.
- Fauzi, A., & Pratama, E. (2018). Efektivitas Program Bimbingan Kerja Dalam Mengembangkan Life Skill Warga Binaan Penjara. *Journal Of Nonformal and Community Empowerment*, 126-140.
- Haidir, & Salim. (2012). *Strategi Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Hasan, M. A. (2018). Peran Strategi Didalam Organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 9.
- Hermawan, B. (2013). Upaya Meningkatkan Kemandirian Melalui Keterampilan Kerajinan. *Universitas Muhammadiyah Purwokerto Jurnal*, 7-18.

- Jumrianti. (2019). Implementasi Program Kemandirian Terhadap Warga Binaan Di Lapas Perempuan Kelas IIA Sungguminasa. *UIN Alauddin Makassar*, 1-14.
- Kamil, M. (2007). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021, 03 11). *Undang-Undang Republik Indonesia No.13/Tahun 2003/Tentang Ketenagakerjaan*. Diambil kembali dari [www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id): <http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.dpr.go.id/dokjdi/document/uu/196.pdf&ved=2ahUKEwj0st6N6dvvAhVbWH0KHel eBAsQFjAAegQIAxAC&usg=AOvVaw 3KlyKd32qcOatqO17jg8HX>
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021, 03 11). *Undang-Undang Republik Indonesia No.20/Tahun2003/Tentang SIsitem Pendidikan Nasional*. Diambil kembali dari [kemdikbud.go.id](http://kemdikbud.go.id): [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jdih.kemdik bud.go.id/arsip/UU\\_tahun2003\\_nomor 020.pdf&ved=2ahUKEwjz-Niv5dvvAhu263MBHUGJD6AQFjAAe gQIAxAC&usg=AOvVaw1cKuvPwXrF qNVhIBbYgRkO](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jdih.kemdik bud.go.id/arsip/UU_tahun2003_nomor 020.pdf&ved=2ahUKEwjz-Niv5dvvAhu263MBHUGJD6AQFjAAe gQIAxAC&usg=AOvVaw1cKuvPwXrF qNVhIBbYgRkO)
- Khafidhoh, S. (2013). Peranan Lembaga Pemasarakatan Terhadap Narapidana Melalui Pemberdayaan Keterampilan Usaha di Lembaga Pemasarakatan Kedung Pane Semarang. *IKIP PGRI Semarang*.
- Kusumawati, D. (2017). Pembinaan Pelatihan Sebagai Strategi Membentuk Tenaga Kerja Terampil. 16-36.
- Lestari, I. A., & Nugroho, R. (2018). Hubungan Antara Pelatihan Menjahit Tingkat Terampil Dengan Pembentukan Jiwa Wirausaha. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 1-7 Vol 2 No 1.
- Muchlis, A. (2017). *Hakikat Keterampilan*. Bandung: Grafindo Media Tama .
- Raco, R. J. (2010). *Metode Penelitian, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Riyanto, Y. (2007). *Metodologi Pendidikan:Kualitatif Dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press.
- Rosyidi, A. M. (2017). Model dan Strategi Pembelajaran Diklat. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 100-110.
- Russo, G. (2017). Job Design and Skill Development in the Workplace (Skill Mismatch in Labor Markets). *Emerald Publisher*, 1-27.
- Sakina, E. (2008). *Berfikir Benar, Berfikir Positif*. -: Inspirasi Motivasi Blogspot.
- Singh, R. K., Garg, S. K., & Deshmukh, S. (2008). Strategy Development by SMEs for Competitiveness : a review. *Emerald Publishing*, 525-539.
- Soedarto. (2017). Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas SDM Di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Singaraja. *Universitas Panji Sakti*, 16-36.
- Supanto, F. (2019). *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat*. Malang: Empatdua Media.
- Susanto. (2007). Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan JPP*, 10-15.
- Wibawa, L. (2016). *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan*. Jakarta: Jejak Publisher.
- Widodo, & Nusantara, W. (2020). Building The Character Children Through Non Formal Education in Schools. *Journal of Nonformal Education*, 69-76/ 6 (1).
- Yulianingsih, W. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) Menjahit Bagi Perempuan Dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik di LKP Modes Muria Sidoarjo Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 29-36 Vol.1 No.1.

