

# Analisis Hukum Sistem Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam

## (Legal Analysis of the Prisoner Development System in Batam Class IIB Women's Correctional Institution)

H. M. Soerya Respatino<sup>1\*</sup>, Christiani Prasetiasari<sup>2</sup>, Nicha Suwalla<sup>3</sup>, Auliya Fitri Zaiana<sup>4</sup>, Rifaldi Dwi Sahputra<sup>5</sup>

Universitas Batam, Batam, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

[1012095902@univbatam.ac.id](mailto:1012095902@univbatam.ac.id)<sup>1\*</sup>, [christiani.prasetyasari@gmail.com](mailto:christiani.prasetyasari@gmail.com)<sup>2</sup>, [nicha@univbatam.ac.id](mailto:nicha@univbatam.ac.id)<sup>3</sup>, [aulyazaiana2107@gmail.com](mailto:aulyazaiana2107@gmail.com)<sup>4</sup>, [rifaldipsi123@gmail.com](mailto:rifaldipsi123@gmail.com)<sup>5</sup>



### Article History:

Diterima pada 25 September 2024  
 Revisi 1 pada 30 Januari 2025  
 Revisi 2 pada 18 Maret 2025  
 Revisi 3 pada 26 Mei 2025  
 Disetujui pada 13 November 2025

### Abstract

**Purpose:** This study aims to determine the legal regulation and effectiveness of the compensation training system in Batam Class IIB Women's Correctional Institution, with a focus on the social reintegration of drivers as responsible citizens.

**Methodology:** The study uses normative and empirical legal analysis. Normative analysis includes a review of related legal documents, while empirical analysis includes interviews with community officers at the stalls concerned.

**Results:** The findings show that the training system in prisons is in accordance with existing regulations, but its implementation is not optimal. Obstacles include inconsistency in regulatory provisions, time constraints, lack of experienced service, unsustainable systems, and lack of cooperation from drivers.

**Conclusions:** Training at the Batam Class IIB Women's Prison is in accordance with regulations, but it is not optimal due to various obstacles. Improvement efforts are carried out through government support, partnerships with the private sector, as well as focusing on psychological rehabilitation and improving the skills of officers to improve the quality of services for inmates.

**Limitations:** This research is limited to Batam Class IIB Women's Correctional Institution and may not reflect the conditions in other correctional institutions.

**Contribution:** This study provides recommendations for improving regulations and coaching practices, with the hope of increasing the effectiveness of driver social reintegration.

**Keywords:** Coaching System, Correctional Institutions, Inmates.

**How to Cite:** Respatino, H. M. S., Prasetiasari, C., Suwalla, N., Zaiana, A. F., Sahputra, R. D. (2025). Analisis Hukum Sistem Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 531-542.

### 1. Pendahuluan

Sistem pemasyarakatan di Indonesia memiliki peran penting dalam pembinaan narapidana sebagai bagian dari sistem peradilan pidana yang bertujuan untuk rehabilitasi dan reintegrasi sosial. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) tidak lagi hanya berfungsi sebagai tempat pemerintahan, tetapi juga sebagai pusat pembinaan bagi warga binaan agar dapat kembali ke masyarakat sebagai individu yang produktif dan bertanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, sistem pembinaan narapidana sering menghadapi berbagai tantangan yang menghambat efektivitas pelaksanaannya (Wijaya, 2011).

Salah satu permasalahan utama dalam sistem pemasyarakatan adalah kesenjangan antara regulasi dan implementasi pembinaan di Lapas. Berdasarkan hasil penelitian dan observasi di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam, ditemukan berbagai kendala dalam proses pembinaan, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya tenaga pembina yang kompeten, serta rendahnya partisipasi aktif warga binaan dalam program pembinaan(Runturambi & Sunaryo, 2011). Hal ini berakibat pada kurang optimalnya proses rehabilitasi dan reintegrasi sosial bagi narapidana, yang seharusnya menjadi tujuan utama dari sistem pemasyarakatan.

Sarana dan prasarana yang ideal merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan sistem pembinaan narapidana. Lapas yang memiliki fasilitas memadai, seperti ruang pelatihan kerja, perpustakaan, ruang konseling, serta fasilitas olahraga, dapat membantu narapidana dalam mengembangkan keterampilan, meningkatkan kesehatan mental, dan memperbaiki kualitas hidup mereka selama masa pembinaan(Mulyadi & SH, 2023). Tanpa adanya fasilitas yang memadai, program pembinaan tidak dapat berjalan secara efektif, sehingga menghambat upaya rehabilitasi dan reintegrasi sosial bagi warga binaan setelah mereka bebas dari masa tahanan.

Selain sarana dan prasarana yang memadai, keberadaan tenaga pembina yang kompeten sangat penting dalam membimbing warga binaan agar dapat berubah menjadi individu yang lebih baik. Petugas pemasyarakatan yang memiliki keahlian di bidang psikologi, keterampilan kerja, dan pendidikan hukum dapat memberikan bimbingan yang lebih efektif kepada narapidana. Pelatihan bagi tenaga pembina juga perlu ditingkatkan agar mereka dapat menerapkan metode pembinaan yang lebih humanis dan berorientasi pada pemulihian narapidana, bukan sekadar menjalankan hukuman semata (Yudi Krismen & Sh, 2022).

Tingkat partisipasi aktif warga binaan dalam program pembinaan juga menjadi indikator keberhasilan sistem pemasyarakatan. Narapidana yang secara aktif mengikuti program pelatihan kerja, pendidikan, serta kegiatan rehabilitasi psikososial memiliki peluang lebih besar untuk berintegrasi kembali ke masyarakat dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih inovatif dalam merancang program pembinaan yang dapat menarik minat dan motivasi warga binaan untuk berpartisipasi aktif (Ramadhani. D et al., 2024). Dengan demikian, sistem pemasyarakatan dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu menciptakan individu yang lebih siap untuk menjalani kehidupan yang lebih baik setelah bebas.

Selain itu, aspek kebijakan yang diterapkan dalam pembinaan narapidana juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan spesifik narapidana perempuan. Berbeda dengan narapidana laki-laki, narapidana perempuan sering kali memiliki latar belakang sosial dan psikologis yang lebih kompleks, yang memerlukan pendekatan pembinaan yang lebih personal dan berbasis gender (Kadri Husin & Budi Rizki Husin, 2022). Sayangnya, kebijakan yang ada belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perbedaan ini, sehingga menimbulkan ketidakefektifan dalam program pembinaan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam dari perspektif hukum pemasyarakatan. Fokus utama penelitian ini adalah menelaah implementasi kebijakan pembinaan yang berlaku, mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaannya, serta merumuskan strategi yang dapat meningkatkan efektivitas pembinaan narapidana di Lapas tersebut.

Sebagai kontribusi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas sistem pembinaan narapidana serta memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan pemangku kepentingan terkait dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik dan berbasis kebutuhan spesifik narapidana perempuan. Dengan demikian, sistem pemasyarakatan di Indonesia dapat lebih optimal dalam mencapai tujuannya, yaitu menciptakan warga binaan yang memiliki kesadaran hukum, keterampilan kerja, serta kesiapan sosial untuk kembali ke masyarakat secara lebih baik.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi sistem pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan narapidana di Lapas tersebut?
3. Bagaimana strategi optimalisasi sistem pembinaan narapidana dalam perspektif hukum pemasyarakatan?

## 2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris (Parameshwara & Riza, 2023a) dengan model pengabdian berbasis pelatihan dan pendampingan kepada narapidana di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam. Menurut Soekanto, pendekatan yuridis normatif merupakan pendekatan dengan melakukan penelitian kepustakaan atau studi dokumen yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum yang lain (Soekanto, 2021). Dengan kata lain penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum, yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pijakan normative (Marzuki, 2016). Sedangkan pendekatan yuridis empiris adalah melakukan wawancara dengan Petugas Seksi Pembinaan Narapidana dan Anak Didik (Binadik) di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Perempuan Batam serta menganalisis laporan perkembangan pembinaan Narapidana.

Proses pelaksanaan dilakukan dalam beberapa tahapan (Achmad Ali, 2020):

1. Identifikasi Masalah  
Penelitian diawali dengan studi awal terhadap kondisi pembinaan narapidana di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam melalui wawancara dengan petugas pemasyarakatan dan narapidana yang menjadi sasaran program.
2. Pelaksanaan Program  
Program pembinaan dilakukan dalam bentuk pelatihan keterampilan kerja dan edukasi hukum bagi narapidana dengan pendekatan partisipatif. Materi yang diberikan mencakup keterampilan vokasional serta pemahaman tentang hak dan kewajiban warga binaan.
3. Evaluasi Program  
Keberhasilan program dievaluasi dengan metode wawancara, observasi, dan diskusi kelompok terarah (FGD) dengan narapidana serta petugas pemasyarakatan. Hasil evaluasi dibandingkan dengan kondisi awal untuk mengukur efektivitas program.

## 3. Hasil Kegiatan dan Pembahasan PKM

### 3.1 Implementasi Sistem Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam

Pembinaan merupakan tugas yang terus menerus di dalam pengambilan keputusan yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-instruksi, dan bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normative yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan.

#### 3.1.1 Fungsi Pembinaan

Untuk mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja, sangat penting bagi pegawai untuk menunjukkan kesetiaan, ketaatan, kejujuran, dedikasi, disiplin, dan kesadaran akan tanggung jawab mereka. Peraturan kepegawaiannya yang berlaku memberikan kerangka kerja untuk mananamkan nilai-nilai ini di antara karyawan. Menurut Dirdjosisworo, S., fungsi pelatihan tidak hanya sekedar mendisiplinkan tetapi juga mengembangkan potensi karyawan secara menyeluruh. Pembinaan yang efektif bertujuan untuk beberapa aspek krusial dalam pengembangan profesional karyawan (Dirdjosisworo, 1984).

Pertama, pelatihan bermakna untuk memperkuat kesetiaan dan ketaatan terhadap perusahaan dan peraturannya, yang merupakan dasar dari integritas profesional. Kedua, meningkatkan rasa pengabdian dan tanggung jawab; ini berarti mendorong karyawan untuk melaksanakannya dengan kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi. Ketiga, pelatihan harus fokus pada peningkatan gairah dan produktivitas kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan output individu, tetapi juga efisiensi organisasi

secara keseluruhan. Keempat, melalui pendekatan yang baik dalam pelatihan, organisasi dapat mewujudkan layanan yang bersih dan berwibawa, menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan menghormati nilai-nilai etik kerja. Kelima, fungsi pelatihan harus melibatkan pengembangan kemampuan dan kehidupan karyawan melalui pendidikan dan latihan yang relevan dengan kebutuhan mereka dan perkembangan terkini dalam industri terkait.

Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyediaan kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menantang masa depan, meningkatkan keterampilan mereka, dan memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara efektif kepada organisasi (Parameshwara & Riza, 2023b). Dengan demikian, pelatihan bukan hanya tentang mempertahankan status quo, tetapi tentang mendorong pertumbuhan berkelanjutan dan adaptasi dalam perubahan lingkungan bisnis.

### *3.1.2 Karakteristik dan Strategi Pembinaan*

Dalam bukunya Miftah Thoha merujuk pada pemikiran French dan Bell untuk menguraikan karakteristik penting dari pelatihan organisasi (Thoha, 2016). Pertama, pendekatan ini menekankan proses organisasi daripada sekedar konten substantif. Artinya, fokus utama adalah pada cara kerja organisasi beroperasi sehari-hari, bukan hanya pada apa yang dihasilkannya.

Kedua, tim kerja diangkat sebagai komponen kritis dalam proses pembelajaran yang lebih efektif. Tim tidak hanya memfasilitasi pembagian pengetahuan, tetapi juga menikmati pengalaman belajar melalui interaksi dinamis antar anggota. Ketiga, manajemen kolaboratif dalam budaya kerja tim juga ditekankan, menunjukkan pentingnya kolaborasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Keempat, pendekatan pembinaan juga mencakup pengelolaan budaya organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup strategi pengembangan yang menyeluruh yang mencakup semua aspek operasi organisasi.

Kelima, model “penelitian tindakan” digunakan sebagai metode untuk implementasi dan evaluasi praktik dalam organisasi. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menerapkan teori dalam praktik nyata dan segera menilai efektivitasnya. Keenam, ahli perilaku digunakan sebagai agen perubahan atau katalisator dalam pelatihan. Mereka membawa wawasan yang berharga dalam dinamika perilaku manusia yang dapat memperkuat upaya pelatihan. Ketujuh, inisiatif perubahan diarahkan pada proses yang sedang berlangsung dalam organisasi, menegaskan bahwa pelatihan adalah proses berkelanjutan, bukan satu kali peristiwa.

Pada akhirnya, pendekatan ini memberikan perhatian khusus pada hubungan kemanusiaan dan sosial dalam organisasi. Ini menyoroti pentingnya memelihara hubungan interpersonal yang sehat sebagai dasar untuk lingkungan kerja yang kooperatif dan mendukung (Damaiyanti et al., 2023). Secara keseluruhan, karakteristik-karakteristik ini membentuk fondasi strategi yang kuat untuk membangun dan mempertahankan organisasi yang tangguh dan adaptif.

Strategi pelatihan dalam suatu organisasi merupakan proses penting yang bertujuan untuk menyelaraskan semua arah kegiatan organisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengarahan yang jelas dan pengalokasian sumber daya yang efektif untuk memastikan bahwa organisasi bergerak secara konsisten menuju pencapaian tujuan. Strategi pelatihan sebagai sebuah proses yang terstruktur untuk menetapkan tujuan, menyusun kebijakan, dan mengembangkan program yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Strategi ini juga mencakup penetapan metode yang akan digunakan untuk memastikan bahwa kebijakan dan program dapat diimplementasikan dengan sukses (Harsono, 2014).

Dalam konteks ini, strategi pelatihan tidak hanya fokus pada penetapan apa yang harus dicapai oleh organisasi, tetapi juga bagaimana cara mencapainya secara efisien. Artinya bahwa strategi pelatihan harus mencakup evaluasi yang cermat terhadap sumber daya yang tersedia, penilaian terhadap operasional lingkungan, dan penyesuaian kebijakan dan program berdasarkan dinamika internal dan eksternal organisasi. Proses ini penting untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya menetapkan sasaran yang realistik dan terukur, namun juga memastikan bahwa ada mekanisme yang efektif untuk

mencapai sasaran tersebut. Implementasi strategi pelatihan yang efektif memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah (Pasela et al., 2024).

Strategi dalam konteks organisasional dapat diinterpretasikan melalui dua lensa analisis yang sangat berbeda. Pertama, strategi umum dipandang sebagai rencana yang mengarahkan kegiatan suatu organisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan tertentu serta untuk melaksanakan berbagai fungsi operasionalnya. Dalam pandangan ini, kata "program" menekankan pentingnya aktif dan sengaja dari pengambilan keputusan strategi yang logistik dan berbasis data. Ini mencakup serangkaian tindakan yang dirancang untuk menavigasi organisasi mencapai keberhasilan mencapai jangka panjang.

Dari sudut pandang kedua, strategi diartikan sebagai respon adaptif organisasi terhadap perubahan lingkungan yang terus menerus. Dalam perspektif ini, strategi bukan hanya tentang perencanaan tetapi juga tentang kemampuan organisasi untuk bereaksi secara efektif terhadap kondisi eksternal yang tidak terduga dan dinamika pasar (Nurmala & Hanapi, 2023). Oleh karena itu, strategi menjadi lebih dinamis, fokus pada pola-pola keputusan yang memfasilitasi interaksi antara organisasi dan lingkungannya. Dekatnya keberadaan dan kondisi penting dalam strategi perencanaan, memastikan bahwa organisasi mampu mempertahankan relevansi dan efektivitas operasional dalam menghadapi tantangan yang terus berubah. Merujuk pada teori Robert H. Hayes mengenai ciri-ciri esensial strategi pelatihan, atau yang sering disebut dengan 'directing strategy' (Marzuki & Sh, 2020). Teori ini menonjolkan lima aspek kunci yang penting untuk efektivitas strategi dalam setiap organisasi.

Pertama, konsep 'wawasan waktu' atau 'time horizon' menekankan pentingnya perencanaan jangka panjang dalam strategi, yang mencakup tidak hanya implementasi dari aktivitas tetapi juga pemantauan dan evaluasi hasil seiring waktu. Kedua, 'dampak' atau 'dampak' yang ditimbulkan oleh sebuah strategi yang menyoroti kebutuhan-kebutuhan untuk strategi yang tidak hanya dilaksanakan tetapi juga memberikan perubahan signifikan atau hasil yang berarti.

Ketiga, 'pemusatan upaya', menggarisbawahi pentingnya fokus dan konsentrasi pada target-target yang sempit dalam strategi, yang memungkinkan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam penggunaan sumber daya. Keempat, 'pola keputusan' mengacu pada konsistensi dalam keputusan strategi yang mendukung satu sama lain, memastikan bahwa setiap langkah diarahkan untuk memperkuat langkah sebelumnya dan memperkuat arah strategi secara keseluruhan.

Kelima, konsep 'peresapan' dalam strategi yang menggambarkan bagaimana strategi yang efektif harus mencakup dan meresap ke seluruh aspek organisasi, dari alokasi sumber daya hingga pelaksanaan kegiatan operasional. Ini memastikan bahwa strategi tidak hanya ada di atas kertas tetapi sepenuhnya diisolasi ke dalam praktik sehari-hari organisasi, memperkuat peran strategi dalam mencapai tujuan jangka Panjang (R Wiyono, 2022).

Proses pelatihan dalam organisasi melibatkan berbagai elemen penting yang harus dikelola dengan efisien untuk memastikan terlaksananya kegiatan yang efektif. Elemen-elemen ini termasuk sumber daya manusia, biaya operasional, peralatan, serta bahan dan perlengkapan yang digunakan selama proses. Penting untuk memastikan bahwa semua sumber daya ini tersedia ketika dibutuhkan, agar kegiatan pelatihan dapat berjalan lancar tanpa hambatan (Pettanase, 2019).

Dalam konteks pengelolaan materi pembinaan, salah satu aspek kritis adalah alokasi sumber daya yang tepat. Hal ini meliputi penentuan berapa banyak sumber daya yang diperlukan dan kapan harus digunakan dalam berbagai tahapan kegiatan. Proses alokasi ini harus dikaitkan dengan prosedur pengambilan keputusan dan pengorganisasian kegiatan yang efektif. Oleh karena itu, materi pelatihan harus disiapkan dan disajikan dalam format yang standar atau formulir yang jelas, yang memudahkan penjelasan dan pelaksanaan tugas-tugas selama kegiatan (Eryansyah & IP, 2021).

Selain itu, informasi pengelolaan menjadi sangat penting dalam proses pembinaan. Harus ada sistem pencatatan dan penyimpanan informasi yang kuat, yang memungkinkan data dan informasi yang relevan dengan pelatihan disimpan dan dapat diakses dengan mudah ketika diperlukan. Sistem ini tidak

hanya mendukung efisiensi operasional tetapi juga memberikan nilai tambah dalam bentuk dokumentasi yang akurat dan terorganisir dengan baik, yang dapat digunakan sebagai referensi dalam kegiatan mendatang atau sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan proses berkelanjutan.

Pembinaan dalam konteks organisasional adalah proses dinamis dan berkelanjutan yang tidak pernah mencapai titik akhir definitif. Setiap rencana pelatihan yang dibuat bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah langkah dalam proses perbaikan berkesinambungan (Budianto & Mahatta, 2022). Dengan demikian, pelatihan seharusnya tidak dipandang sebagai hasil dari perencanaan yang telah selesai, tetapi lebih sebagai laporan interim yang terus menerus diperbarui. Hal ini menandakan bahwa pelatihan adalah proses yang terus menerus memerlukan penilaian dan penyesuaian untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Selanjutnya, hasil dari proses pelatihan harus dilihat sebagai rincian dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan, mencakup apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Melalui analisis yang terus menerus dari fakta-fakta dan proyeksi ke depan, dapat ditentukan faktor-faktor yang akan mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut. Dalam konteks ini, efisiensi menjadi sangat penting, karena ukuran efektivitas pelatihan dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan sumber daya yang digunakan (Riza, 2023). Oleh karena itu, tujuan akhir dari proses pelatihan adalah untuk menciptakan keadaan dimana organisasi tidak hanya berhasil mencapai tujuan, tetapi juga melakukannya dengan cara yang paling efisien, mengoptimalkan rasio input terhadap output.

### *3.1.3 Tahap Pembinaan*

Berdasarkan pada Surat Edaran Nomor KP. 10.13/3/1 tanggal 8 Februari 1965 Tentang Pemasyarakatan Sebagai Proses, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan narapidana dilaksanakan melalui 4 (empat tahap yang merupakan satu kesatuan proses yang bersifat terpadu, sebagaimana tersebut di bawah ini:

#### **3.1.3.1 Tahap Pertama**

Setiap pesanan yang baru diterima di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan menjalani proses penilaian awal yang mendalam. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengumpulkan informasi komprehensif tentang individu tersebut, termasuk faktor-faktor yang menyebabkan mereka melanggar hukum. Informasi ini dikumpulkan dari berbagai sumber yang mungkin meliputi keluarga kompensasi, mantan atasan atau atasan, rekan kerja, korban dari tindakan driver, serta petugas dari lembaga pemerintah yang sebelumnya menangani kasus kompensasi tersebut. Data ini sangat penting untuk merancang pendekatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan latar belakang kompensasi individu (Sanusi, 2019).

Pada tahap awal ini, yang disebut dengan pelatihan tahap awal, aktivitas yang dilakukan meliputi observasi, penelitian, dan pengenalan terhadap lingkungan kompensasi. Tahap ini bertujuan untuk merencanakan dan mengakhiri program pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kepribadian dan kemandirian. Program ini dijalankan selama paruh pertama dari masa hukuman driver, di mana pengawasan dan keamanan dijaga pada level maksimum. Proses ini penting untuk memastikan bahwa tercapainya dukungan yang diperlukan untuk rehabilitasi dan reintegrasi yang sukses ke masyarakat.

#### **3.1.3.2 Tahap Kedua**

Setelah seorang menjelajah melewati masa hukumannya, tim pengamat pemasyarakatan yang disebut Tim Pengamat Pemasyarakatan (TPP) akan menyebarkan kemajuan yang telah dicapai dalam pelatihannya. Proses evaluasi ini penting untuk menentukan apakah perbaikan tersebut telah menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam perilakunya dan adaptasi terhadap program rehabilitasi yang ditawarkan. Jika kemajuan yang signifikan telah tercapai, perbaikan tersebut akan memberikan lebih banyak kebebasan dalam aktivitas sehari-hari mereka sebagai bentuk pengakuan atas perkembangan positif mereka.

Dalam konteks ini, peningkatan kebebasan berarti pemenuhan tersebut akan dipindahkan ke fasilitas pengawasan keamanan yang lebih rendah, yaitu pengawasan keamanan menengah. Pemindahan ini tidak hanya sebagai hadiah atas perilaku yang baik, tetapi juga sebagai langkah berikutnya dalam proses

rehabilitasi, di mana izin tersebut diberi kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan lebih banyak kebebasan dan tanggung jawab (Rachmawati et al., 2022). Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan mereka untuk berintegrasi kembali ke dalam masyarakat, membantu transisi dari kehidupan yang diatur secara ketat dalam pengawasan maksimum ke pengaturan yang memungkinkan lebih banyak interaksi dan kemandirian pribadi.

### 3.1.3.3 Tahap Ketiga

Setelah mencapai setengah dari masa hukumannya, dan berdasarkan evaluasi Tim Pengamat Pemasyarakatan (TPP) yang menunjukkan adanya kemajuan signifikan baik dalam aspek fisik, mental, maupun keterampilan, maka proses pelatihannya akan ditingkatkan ke fase selanjutnya yang melibatkan program Asimilasi. Program Asimilasi ini dibagi menjadi dua fase penting, yang dirancang untuk secara bertahap meningkatkan kebebasan sambil mempersiapkan mereka untuk berintegrasi kembali ke dalam masyarakat.

Fase pertama dari program Asimilasi dimulai segera setelah menyelesaikan tahap awal pelatihannya dan berlangsung sampai mereka mencapai setengah dari masa hukuman yang ditetapkan. Selama tahap ini, kompensasi masih berada di lembaga pemasyarakatan dengan pengawasan keamanan tingkat menengah. Langkah ini penting sebagai transisi antara pengawasan penuh dan kondisi yang lebih bebas. Setelah memasuki tahap kedua, yang berlangsung dari setengah hingga dua pertiga masa hukuman, penghargaan memasuki tahap Asimilasi yang lebih mendalam. Pada tahap ini, kompensasi diberikan lebih banyak kebebasan dan di bawah pengawasan keamanan minimum, mereka mulai mempersiapkan untuk pengampunan bersyarat atau cuti menjelang kebebasan.

Kedua tahapan ini secara keseluruhan bertujuan untuk mengasimilasi kepuasan ke dalam kehidupan normal dengan cara yang terkendali dan bertahap, memastikan bahwa mereka siap untuk kembali ke masyarakat sebagai individu yang bertanggung jawab.

### 3.1.3.4 Tahap Keempat

Ketika kompensasi telah mencapai dua pertiga dari masa hukumannya, atau minimal sembilan bulan, mereka memasuki apa yang disebut sebagai tahap akhir pelatihan. Tahap ini fokus pada perencanaan dan implementasi integrasi program, yang dimulai sejak berakhirnya fase pelatihan lanjutan hingga berakhirnya masa hukuman kompensasi (Sueb, 2008). Selama periode ini, pengganti yang telah memenuhi kriteria tertentu diizinkan untuk mengikuti program yang mempersiapkan mereka untuk cuti menjelang kebebasan atau pengampunan bersyarat. Kegiatan pelatihan ini dijalankan di luar fasilitas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Batam, di bawah bimbingan Balai Pemasyarakatan, yang dikenal sebagai Pembimbing Klien Pemasyarakatan.

Pembimbing Klien Pemasyarakatan bertugas memberikan dukungan komprehensif untuk meningkatkan berbagai aspek kehidupan penghargaan, termasuk ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, pengembangan intelektual, sikap profesional, serta kesehatan fisik dan mental. Dengan bimbingan yang efektif, kompensasi yang diharapkan dapat mengembangkan keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk mengintegrasikan kembali kesuksesan ke dalam masyarakat. Program ini dirancang untuk memastikan bahwa pada saat mereka bebas, pemimpinnya tidak hanya siap dari segi fisik dan hukum, tetapi juga telah memperoleh kesiapan mental dan emosional yang diperlukan untuk kembali ke kehidupan sehari-hari.

### 3.1.4 Tujuan Pembinaan

Harsono. memberikan pandangan bahwa proses pelatihan kompensasi harus selalu beradaptasi dengan evolusi nilai-nilai sosial dan pemahaman tentang kehidupan yang berlaku dalam masyarakat. Pembinaan yang dilakukan saat ini mendasarkan diri pada prinsip bahwa tujuan dari pemidanaan tidak lagi hanya sekedar hukuman, melainkan juga rehabilitasi (Harsono, 2014). Ini menandai perubahan dari pendekatan tradisional yang lebih punitif ke arah yang lebih restoratif, di mana penghargaan dipandang sebagai individu yang masih memiliki potensi untuk berkembang secara positif (Riza, 2023).

Menurut Harsono, auditor tidak semata-mata harus dipandang sebagai subjek yang hanya perlu dihukum, melainkan sebagai manusia yang memiliki kemungkinan untuk berubah dan memberikan kontribusi kembali kepada masyarakat. Pendekatan pelatihan yang efektif mengakui bahwa setiap kontraktor memiliki kemampuan untuk memperbaiki diri dan menjadi lebih produktif dibandingkan sebelum mereka terlibat dalam sistem peradilan pidana (Harsono, 2014). Oleh karena itu, program pelatihan yang dirancang harus berorientasi pada kesejahteraan untuk mengoptimalkan potensi ini, memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mencapai perubahan yang bermakna selama dan setelah menjalani masa hukuman mereka.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan mengartikulasikan tujuan-tujuan krusial dari sistem pemasyarakatan melalui Pasal 2 dan Pasal 3, yang secara bersama-sama menentukan arah dan fungsi dari proses pemasyarakatan di Indonesia. Secara khusus, Pasal 2 menyatakan bahwa sistem pemasyarakatan bertujuan untuk mengembangkan Warga Binaan Pemasyarakatan menjadi individu yang holistik, yang menyadari kesalahan mereka, berupaya memperbaiki diri, dan berkomitmen untuk tidak mengulangi tindak pidana. Proses ini bertujuan untuk memungkinkan mereka diterima kembali dalam masyarakat, berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan, dan hidup sebagai warga yang baik serta bertanggung jawab.

Selanjutnya, Pasal 3 memperluas tujuan sistem pemasyarakatan dengan tekanan pada persiapan warga binaan untuk integrasi sosial yang sehat. Fokusnya adalah pada rehabilitasi yang memungkinkan mereka untuk kembali berperan sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Pasal kedua ini menggarisbawahi komitmen sistem masyarakat untuk tidak hanya mengurangi residivisme, tetapi juga untuk mendukung transformasi positif, memastikan bahwa mereka memiliki alat dan dukungan yang diperlukan untuk sukses setelah mereka kembali ke masyarakat. Pendekatan ini menunjukkan perubahan dari pandangan tradisional tentang masyarakat yang hanya fokus pada hukuman, menjadi lebih fokus pada pemulihian dan reintegrasi.

Pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Batam sekarang ini mengikuti kerangka yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan. UU ini merupakan pembaruan dari regulasi-regulasi sebelumnya yang mengatur pemasyarakatan, khususnya dalam hal pelatihan suhu. Perubahan ini dilakukan untuk memastikan bahwa praktik masyarakat sesuai dengan evolusi hukum dan kebutuhan sosial saat ini. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan menyatakan beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam masyarakat, yang mencerminkan perubahan penting dari pendekatan sebelumnya.

Pertama, perlakuan terhadap tersangka, terdakwa, dan terpidana harus selalu berlandaskan pada prinsip perlindungan hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, sesuai dengan ideologi Pancasila dan konstitusi Indonesia. Kedua, pemasyarakatan dianggap sebagai bagian integral dari sistem pidana yang terpadu, yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk tidak hanya menegakkan hukum, tetapi juga menyediakan layanan, bimbingan, dan dukungan untuk reintegrasi sosial kompensasi (Idham et al., 2023).

Terakhir, UU ini menyatakan bahwa peraturan sebelumnya, yaitu UU Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, sudah tidak lagi memadai untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan karena itu harus diganti. Perubahan ini pentingnya memodernisasi hukum untuk mencerminkan praktik terbaik dan memastikan bahwa sistem pemasyarakatan beroperasi dengan cara yang adil dan efektif, mendukung rehabilitasi dan reintegrasi yang sukses bagi kompensasi.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan menekankan pentingnya menghormati hak asasi manusia dan mendukung reintegrasi sosial guru. Sehubungan dengan penerapan undang-undang ini, Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Batam telah memperkenalkan dua program pelatihan utama yang dirancang untuk mendukung pemulihian dan perkembangan. Program-program ini termasuk pelatihan kepribadian dan pelatihan kemandirian, yang keduanya memainkan peran krusial dalam proses rehabilitasi kompensasi (H. M. S. Respatino, 2013).

Program pembinaan kepribadian di lembaga ini meliputi aktivitas seperti olahraga dan kesehatan, yang tidak hanya bertujuan untuk memelihara kesehatan jasmani tetapi juga sebagai sarana sosialisasi yang efektif bagi warga binaan. Kegiatan rutin seperti senam bagi lansia dan kegiatan keagamaan yang diadakan dari hari Selasa hingga Kamis membantu dalam memperkuat nilai-nilai sosial dan spiritual. Ini membuktikan bahwa Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Batam serius dalam upayanya untuk mendukung perkembangan pribadi kompensasi.

Di sisi lain, program pelatihan fokus berfokus pada pengembangan keterampilan soft skill melalui penilaian yang dilakukan oleh pihak ketiga. Program ini sangat penting untuk mempersiapkan pemeliharaan kehidupan pasca-penahanan, dengan banyak di antara mereka yang berhasil melanjutkan ke wiraswasta setelah dibebaskan. Kegiatan ini menunjukkan komitmen lembaga dalam mendukung kelangsungan hidup dan memastikan mereka memiliki alat yang diperlukan untuk keberhasilan masyarakat setelah pembiayaan mereka (S. Respatino & Thapa, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis empiris, implementasi sistem pembinaan narapidana di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam dilakukan melalui tiga aspek utama, yaitu pembinaan kepribadian, pembinaan kemandirian, dan pembinaan berbasis sosial.

### 1. Pembinaan Kepribadian

Pembinaan kepribadian bertujuan untuk membangun kesadaran hukum, moral, dan religius narapidana. Kegiatan yang dilakukan meliputi pendidikan keagamaan, konseling psikologis, serta bimbingan sosial untuk membantu warga binaan dalam memahami kesalahan mereka dan memperbaiki perilaku agar lebih siap untuk kembali ke masyarakat. Dalam implementasinya, pembinaan kepribadian ini masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan tenaga pembina yang memiliki keahlian psikososial serta kurangnya program yang berkelanjutan.

### 2. Pembinaan Kemandirian

Program pembinaan kemandirian difokuskan pada pemberian keterampilan kerja yang dapat membantu narapidana mendapatkan pekerjaan setelah bebas. Beberapa keterampilan yang diajarkan di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam meliputi menjahit, membuat kerajinan tangan, serta pelatihan usaha mikro. Namun, keterbatasan fasilitas serta minimnya kerja sama dengan pihak eksternal menjadi kendala dalam pelaksanaan program ini, sehingga belum sepenuhnya berjalan optimal.

### 3. Pembinaan Berbasis Sosial

Pembinaan berbasis sosial dilakukan untuk meningkatkan kemampuan warga binaan dalam berinteraksi dengan masyarakat. Program ini mencakup kegiatan asimilasi dan integrasi sosial yang melibatkan kerja sama dengan komunitas luar. Beberapa narapidana yang telah mendekati masa bebas mendapatkan kesempatan untuk bekerja di luar lapas dalam sistem asimilasi. Akan tetapi, stigma negatif dari masyarakat terhadap mantan narapidana sering kali menjadi penghalang utama bagi keberhasilan reintegrasi sosial mereka.

Secara keseluruhan, meskipun sistem pembinaan telah diterapkan sesuai dengan regulasi pemasyarakatan, masih terdapat tantangan dalam hal sumber daya manusia, fasilitas, serta penerimaan sosial. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan efektivitas pembinaan, baik melalui peningkatan kapasitas tenaga pembina, penyediaan sarana dan prasarana yang lebih memadai, serta penguatan kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung keberlanjutan program pembinaan di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam.

### ***3.2 Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Batam***

Berdasarkan hasil penelitian dan pendekatan yuridis empiris, terdapat beberapa faktor utama yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pembinaan narapidana di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam. Faktor-faktor ini mencakup keterbatasan infrastruktur serta sifat dan karakter warga binaan yang mempengaruhi efektivitas program pembinaan (H. M. S. Respatino & Hakim, n.d.).

### *3.2.1 Keterbatasan Infrastruktur*

Infrastruktur yang tidak memadai menjadi kendala utama dalam optimalisasi pembinaan narapidana. Beberapa hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Ruang pembinaan yang terbatas: Kapasitas ruang pelatihan dan pendidikan yang tersedia tidak mencukupi untuk menampung seluruh narapidana yang ingin mengikuti program pembinaan.
2. Kurangnya fasilitas keterampilan kerja: Peralatan dan bahan yang tersedia untuk pelatihan kerja, seperti mesin jahit, alat kerajinan tangan, serta bahan pelatihan lainnya, masih sangat terbatas.
3. Fasilitas kesehatan dan psikologis yang belum optimal: Narapidana perempuan sering kali memiliki kebutuhan kesehatan khusus, namun layanan kesehatan dan psikologis yang tersedia masih kurang memadai.

### *3.2.2 Sifat dan Karakter Warga Binaan*

Selain kendala infrastruktur, faktor internal dari warga binaan juga mempengaruhi efektivitas program pembinaan. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain:

1. Kurangnya motivasi untuk mengikuti pembinaan: Tidak semua narapidana memiliki kesadaran dan kemauan untuk terlibat aktif dalam program pembinaan.
2. Perbedaan latar belakang sosial dan psikologis: Banyak narapidana perempuan mengalami trauma psikologis atau datang dari latar belakang yang kurang mendukung rehabilitasi mereka.
3. Tingkat disiplin yang rendah: Beberapa warga binaan masih menunjukkan sikap apatis terhadap program pembinaan, sehingga berdampak pada efektivitas implementasi program.

Dengan memahami kendala-kendala ini, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan adaptif untuk meningkatkan efektivitas pembinaan narapidana di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam. Solusi berupa perbaikan infrastruktur, peningkatan kapasitas tenaga pembina, serta penguatan program rehabilitasi berbasis psikososial menjadi langkah strategis yang harus diterapkan secara berkelanjutan.

## ***3.3 Strategi Optimalisasi Sistem Pembinaan Narapidana dalam Perspektif Hukum Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Batam***

Dalam upaya meningkatkan efektivitas sistem pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam, diperlukan strategi optimalisasi yang komprehensif dan berbasis regulasi pemasyarakatan (S. Respationo, 2020). Berdasarkan pendekatan yuridis empiris yang digunakan dalam penelitian ini, strategi optimalisasi dilakukan melalui tiga aspek utama: peningkatan regulasi dan kebijakan pemasyarakatan, penguatan kapasitas tenaga pembina, serta kolaborasi dengan pihak eksternal.

### *3.3.1 Peningkatan Regulasi dan Kebijakan Pemasyarakatan*

Strategi pertama yang perlu dilakukan adalah memperkuat regulasi yang mengatur sistem pembinaan narapidana. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan dan peraturan turunannya perlu diimplementasikan secara lebih efektif di Lapas. Selain itu, perlu adanya kebijakan khusus yang memperhatikan kebutuhan spesifik narapidana perempuan, termasuk program rehabilitasi yang berbasis gender dan pendekatan psikososial yang lebih holistik.

### *3.3.2 Penguatan Kapasitas Tenaga Pembina*

Kualitas tenaga pembina sangat menentukan keberhasilan program pembinaan narapidana. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kapasitas tenaga pembina melalui pelatihan dan sertifikasi di bidang psikologi, keterampilan vokasional, serta hukum pemasyarakatan. Selain itu, metode pembinaan yang lebih humanis dan partisipatif perlu diterapkan agar warga binaan lebih termotivasi untuk mengikuti program pembinaan secara aktif.

### *3.3.3 Kolaborasi dengan Pihak Eksternal*

Salah satu kendala utama dalam sistem pembinaan adalah keterbatasan sumber daya yang dimiliki Lapas. Oleh karena itu, kerja sama dengan pihak eksternal, seperti lembaga swadaya masyarakat (LSM), perguruan tinggi, serta dunia usaha, menjadi solusi yang efektif. Kolaborasi ini dapat berupa penyediaan pelatihan keterampilan, pendampingan psikososial, hingga fasilitasi program reintegrasi sosial bagi narapidana yang telah bebas.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, sistem pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam dapat berjalan lebih efektif, sesuai dengan tujuan utama pemasyarakatan, yaitu merehabilitasi dan mengintegrasikan kembali narapidana ke dalam masyarakat secara bermartabat. Optimalisasi ini juga akan berdampak pada menurunnya tingkat residivisme dan meningkatnya peluang keberhasilan reintegrasi sosial bagi mantan narapidana.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi sistem pembinaan narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam telah dilakukan melalui tiga aspek utama, yaitu pembinaan kepribadian, pembinaan kemandirian, dan pembinaan berbasis sosial. Meskipun program ini telah berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku, efektivitasnya masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat optimalisasi pembinaan. Kurangnya fasilitas pendukung, minimnya tenaga pembina yang memiliki kompetensi khusus, serta keterbatasan partisipasi warga binaan menjadi tantangan utama dalam keberlangsungan program rehabilitasi di Lapas ini. Dalam pelaksanaan program pembinaan, ditemukan beberapa kendala utama, seperti keterbatasan infrastruktur yang mencakup ruang pembinaan yang tidak mencukupi, kurangnya fasilitas keterampilan kerja, serta belum optimalnya layanan kesehatan dan psikologis bagi narapidana perempuan. Selain itu, faktor internal seperti rendahnya motivasi warga binaan untuk mengikuti program pembinaan, perbedaan latar belakang sosial dan psikologis, serta tingkat disiplin yang rendah turut menjadi hambatan dalam mewujudkan pembinaan yang efektif dan berkelanjutan. Untuk mengoptimalkan sistem pembinaan narapidana, diperlukan strategi yang mencakup peningkatan regulasi dan kebijakan pemasyarakatan, penguatan kapasitas tenaga pembina, serta kerja sama dengan pihak eksternal, seperti lembaga swadaya masyarakat dan dunia usaha. Dengan memperbaiki aspek infrastruktur, meningkatkan kapasitas tenaga pembina, serta mengembangkan program pembinaan berbasis psikososial yang lebih adaptif, diharapkan efektivitas sistem pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam dapat ditingkatkan sehingga mendukung rehabilitasi dan reintegrasi sosial warga binaan secara lebih optimal.

#### **Limitasi dan studi lanjutan**

Penelitian ini terbatas pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam dan mungkin tidak mencerminkan kondisi di lembaga pemasyarakatan lain

#### **Ucapan terima kasih**

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor dan LPPM Universitas Batam atas dukungan dan fasilitas yang diberikan dalam penelitian ini. Penghargaan juga kami sampaikan kepada pihak Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam, para narasumber, serta semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian Analisis Hukum Sistem Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum dan perbaikan sistem pembinaan narapidana di Indonesia.

#### **Referensi**

- Achmad Ali. (2020). *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan* (1st ed.). Kencana.
- Budianto, A., & Mahatta, A. (2022). Pembaharuan Hukum Terhadap Kebijakan Pengelolaan Lembaga Pemasyarakatan. *Law Review*, 21(3), 389–407. <https://doi.org/10.19166/LR.V0I3.4773>
- Damaiyanti, G., Nofrial, R., & Erniyanti, E. (2023). Analisis Yuridis Penerapan Diversi dan Keadilan Restoratif dalam Sistem Peradilan Pidana Anak pada Tingkat Penyidikan Demi Mewujudkan Perlindungan Anak. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 2(2), 93–98. <https://doi.org/10.35912/jihham.v2i2.1674>
- Dirdjosisworo, S. (1984). *Filsafat Peradilan Pidana dan Perbandingan Hukum*. Armico.
- Eryansyah, A. M., & IP, A. M. (2021). *Hakikat Sistem Pemasyarakatan Sebagai Upaya Pemulihan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan: Perspektif Hak Asasi Manusia*-Jejak Pustaka. Jejak Pustaka.
- Harsono, W. (2014). Jimpatan, Modal Sosial yang Menjadi Solusi Permasalahan Masyarakat. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 18(2), 131–146. <https://doi.org/10.22146/JKAP.7518>

- Idham, I., Pasaribu, J., Jihad, K., Muhammad, I., Jatmuazam, A., Fadillah, M. H., Hidayat, K., Bulan, P. L., Azhar, A., & Herizaldi, S. (2023). Masyarakat sebagai Garda Terdepan dalam Menghadapi Illegal Fishing: Studi Penelitian di Pulau Rempang Kota Batam. *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan*, 2(1), 45–51. <https://doi.org/10.35912/kihan.v2i1.2360>
- Kadri Husin, S., & Budi Rizki Husin, S. (2022). *Sistem peradilan pidana di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Marzuki, P. M. (2016). Penelitian Hukum Edisi Revisi Cet. Ke-12. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Marzuki, P. M., & Sh, M. S. (2020). *Teori hukum*. Prenada Media.
- Mulyadi, D. L., & SH, M. H. (2023). *Wajah sistem peradilan pidana anak Indonesia*. Penerbit Alumni.
- Nurmala, L. D., & Hanapi, Y. (2023). Kajian Perlindungan Hukum terhadap Anak yang Berkonflik dengan Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana Anak. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.35912/jihham.v3i1.1801>
- Parameshwara, P., & Riza, K. (2023a). Ideal management of social assistance funds as a prevention and mitigation effort corruption. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(1), 83–91. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1529>
- Parameshwara, P., & Riza, K. (2023b). Tindak Pidana Korupsi dalam Konteks Pertanggungjawaban Pidana Korporasi (Corruption Crimes in the Context of Corporate Criminal Liability). *Jurnal Studi Multidisiplin Ilmu*, 1(1), 25–34. <https://doi.org/10.35912/jasmi.v1i1.1973>
- Pasela, C., Jatmiko, G., & Susanti, E. (2024). Criminological analysis of violent crime in Household Assistant. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 3(2), 93–102. <https://doi.org/10.35912/jihham.v3i2.2992>
- Pettanase, I. (2019). Pembinaan Narapidana dalam Sistem Pemasyarakatan. *Solusi*, 17(1), 57–63.
- R Wiyono, S. H. (2022). *Sistem peradilan pidana anak di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Rachmawati, N., Muhammad, A., & Tando, C. E. (2022). Pelaksanaan Pembaharuan Sistem Pemasyarakatan Dalam Optimalisasi Tugas dan Fungsi Pemasyarakatan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2849–2856. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8654>
- Ramadhani, D, A. N., Shafira, M., Dewi, E., Jatmiko, G., & Warganegara, D. (2024). Implementasi Perluasan Makna Asas Legalitas Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Nasional. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 3(2), 65–74. <https://doi.org/10.35912/jihham.v3i2.2529>
- Respatino, H. M. S. (2013). Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih menuju zona integritas wilayah bebas korupsi. *Masalah-Masalah Hukum*, 42(1), 114–122. <https://doi.org/10.14710/mmh.42.1.2013.114-122>
- Respatino, H. M. S., & Hakim, P. (n.d.). Menuju Rasionalitas Hukum Refeksif Daam Penegakan Hukum. *Jurnal Hukum Yustisia*, 12. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v2i2.10194>
- Respatino, S. (2020). Urgensi prolegda dalam penetapan kebijakan pemerintahan daerah. *Mustika Khatulistiwa*.
- Respatino, S., & Thapa, N. Y. (2024). Optimizing Regional Governance in Batam City Government-Business Entity Institutional Dualism. *SASI*, 30(1), 87–99. [10.47268/sasi.v30i1.1869](https://doi.org/10.47268/sasi.v30i1.1869)
- Riza, K. (2023). Hak Restitusi bagi Korban Perdagangan Orang: Sebuah Langkah Penting Menuju Keadilan di Indonesia. *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan*, 2(1), 37–44. <https://doi.org/10.35912/kihan.v2i1.2359>
- Runturambi, A. J. S., & Sunaryo, T. (2011). *Studi Kebudayaan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia*.
- Sanusi, A. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Terbuka. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(2), 123–138. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.123-138>
- Soekanto, S. , & M. S. (2021). *Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Rajawali Pers.
- Sueb, M. (2008). *Cetak Biru Pembaharuan Pelaksanaan Sistem Pemasyarakatan*. Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.
- Thoha, M. (2016). *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*. Kencana.
- Wijaya, A. (2011). Pemasyarakatan dalam dinamika hukum dan sosial. *Lembaga Kajian Pemasyarakatan*, Jakarta.
- Yudi Krismen, U. S., & Sh, M. H. (2022). *Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. Pt. Rajagrafindo Persada-Rajawali Pers.