

Menggali Motivasi Kerja Narapidana Menggunakan Teori McClelland : Pembinaan Kemandirian Melalui Program Barista Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru

Lowis Pardede¹, Mitro Subroto²

¹Politeknik Pengayoman Indonesia, Jurusan Ilmu Pemasyarakatan

²Politeknik Pengayoman Indonesia, Jurusan Ilmu Pemasyarakatan

E-mail: lowispardede@gmail.com¹, subrotomitro07@gmail.com²

Article History:

Received: 27 September 2025

Revised: 01 Desember 2025

Accepted: 01 Januari 2026

Keywords: Motivasi Kerja, Narapidana, Pembinaan Kemandirian, Lembaga pemasyarakatan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami motivasi kerja narapidana dalam mengikuti program pembinaan kemandirian sebagai barista di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, dengan menggunakan teori motivasi McClelland sebagai landasan analisis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa narapidana memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, yang dapat diklasifikasikan ke dalam tiga aspek teori McClelland, yaitu motivasi berprestasi (achievement), afiliasi (affiliation), dan kekuasaan (power). Meskipun demikian, pelaksanaan program pembinaan belum berjalan secara optimal karena beberapa kendala, seperti kurangnya jumlah petugas pemasyarakatan, minimnya kerja sama dengan pihak ketiga, serta keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dukungan dan pengembangan program pembinaan agar tujuan reintegrasi sosial narapidana dapat tercapai secara efektif.

PENDAHULUAN

Pada 5 Juli 1963, Bapak Sahardjo, S.H., dalam penganugerahan gelar Doctor Honoris Causa dari Universitas Indonesia, memperkenalkan sistem pemasyarakatan di Indonesia sebagai pengembangan dari sistem pemenjaraan, yang pertama kali diumumkan dalam Konferensi Jawatan Kepenjaraan di Lembang, Bandung. Pemasyarakatan dianggap sebagai pendekatan berbasis keadilan untuk menangani pelanggar hukum dengan tujuan membantu mereka berintegrasi kembali ke masyarakat serta memulihkan keseimbangan dalam aspek hubungan sosial, penghidupan, dan kehidupan mereka. Sistem ini berupaya menghapus stigma negatif tentang penjara dengan tidak hanya menjadikan narapidana sebagai pihak yang menjalani hukuman, tetapi juga mengakui mereka sebagai individu yang memiliki martabat yang sama dengan manusia lainnya. Pendekatan pembinaan yang lebih manusiawi menjadi fokus utama, di mana narapidana tetap dihormati sebagai individu dan bukan sekadar sasaran pembalasan oleh negara (Hidayat, M. 2022). Kehilangan kebebasan seseorang sudah merupakan hukuman yang

berat, sehingga tidak seharusnya diperburuk dengan kekerasan atau perlakuan yang melanggar hak asasi manusia. Berbeda dengan sistem penjara terdahulu yang hanya berfokus pada pengawasan agar narapidana tidak kabur atau menimbulkan masalah tanpa adanya program perubahan, sistem pemasyarakatan menghadirkan kegiatan pendidikan dan pekerjaan yang tidak sekadar bersifat rekreatif, tetapi juga memberikan keterampilan yang bermanfaat. Hal ini penting karena menjalani hukuman tanpa pembinaan tidak akan menghasilkan perubahan positif, sedangkan narapidana tetap memiliki potensi untuk berkembang dan diarahkan ke hal-hal yang lebih konstruktif. Dengan pendekatan yang tepat, mereka dapat menjadi individu yang lebih produktif dan mampu berkontribusi bagi masyarakat setelah menyelesaikan masa hukumannya (Heliany, I. & Santoso, E. 2021).

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 2022 Pasal 1, pemasyarakatan merupakan bagian dari sistem peradilan pidana yang bertanggung jawab terhadap penegakan hukum dalam hal perlakuan terhadap tahanan, anak, dan warga binaan. Pembinaan menjadi fungsi utama dalam sistem ini dengan tujuan meningkatkan kualitas manusia melalui pelatihan dan pendidikan yang mampu mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu. Pembinaan berperan penting dalam restorasi sosial, yakni upaya memulihkan hubungan narapidana dengan lingkungannya agar mereka dapat berperilaku lebih baik, yang pelaksanaannya memerlukan kerja sama antara pembina, warga binaan, dan masyarakat sehingga narapidana dapat mengakui kesalahan, memperbaiki diri, serta menghindari pengulangan tindak pidana. Melalui proses pembinaan yang tepat, mereka diharapkan dapat diterima kembali dalam masyarakat, berkontribusi secara positif, dan menjadi warga negara yang patuh hukum serta bertanggung jawab, sekaligus membantu menjaga keamanan publik dengan mengurangi potensi pelanggaran (Hidayat, M. 2022). Pembinaan juga memiliki peran signifikan dalam mencegah residivisme dengan tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga mendukung perkembangan narapidana sebagai individu, anggota keluarga, dan bagian dari masyarakat. Secara menyeluruh, pembinaan dapat diartikan sebagai proses perubahan diri agar lebih adaptif terhadap kebutuhan hidup dan memberikan manfaat sosial, di mana pembangunan kepribadian membantu mereka bertumbuh secara mental dan karakter, sementara pelatihan keterampilan serta kegiatan kerja mempersiapkan mereka untuk beradaptasi dan berkontribusi secara produktif setelah menyelesaikan masa hukuman.

Menurut data SDP Pusat tahun 2020, terdapat 35.044 narapidana yang kembali melakukan tindak pidana setelah menjalani hukuman, menunjukkan tingginya tingkat residivisme akibat belum optimalnya pelaksanaan program pembinaan di lembaga pemasyarakatan yang seharusnya dilakukan secara selektif, efektif, dan tepat sasaran. Oleh karena itu, pengawasan berkelanjutan terhadap pelaksanaan pembinaan menjadi hal penting untuk mengubah cara pandang narapidana dalam menjalani kehidupan setelah bebas, di mana keberhasilan pembinaan dapat diukur dari perubahan positif pola pikir mereka, terutama kesadaran bahwa kejahatan merupakan pelanggaran terhadap hukum, norma sosial, dan nilai-nilai agama. Dalam sistem pembinaan yang baru, narapidana diperlakukan sebagai subjek dan objek, di mana sebagai subjek mereka dipandang setara sebagai sesama manusia yang memiliki akal dan kehendak bebas, sedangkan sebagai objek mereka menjalani proses pembinaan yang berbeda berdasarkan klasifikasi tertentu guna mempermudah penyesuaian program dengan durasi pidana. Tujuan dari sistem pemasyarakatan ini mencakup tiga hal utama: narapidana tidak mengulangi tindak pidana setelah bebas, menjadi individu yang berguna dan berperan aktif dalam pembangunan bangsa, serta mampu mendekatkan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Salah satu bentuk pembinaan yang penting adalah program kemandirian melalui kegiatan kewirausahaan, yang bertujuan membentuk mental wirausaha dengan menanamkan nilai-nilai

seperti kreativitas, semangat berusaha, kepercayaan diri, serta pengembangan self-determination dan kemampuan mengelola risiko. Pendidikan kewirausahaan diberikan untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan narapidana melalui pengalaman praktis, penguasaan keterampilan, peran model, persuasi sosial, serta keterlibatan langsung dalam simulasi usaha (Naufal & Subroto, 2022). Pembentukan jiwa kewirausahaan ini sangat krusial karena memungkinkan narapidana untuk mengimplementasikan keterampilan yang diperoleh sebagai modal utama memulai usaha sendiri atau bekerja sama dengan pelaku usaha lain, sekaligus menjadi solusi atas faktor ekonomi yang sering menjadi pemicu utama terjerumusnya seseorang ke dalam tindak pidana akibat minimnya kesempatan kerja dan keterampilan.

Akibat minimnya keterampilan dan kesempatan kerja, banyak individu akhirnya terjerumus ke dalam tindakan kriminal yang berujung pada hukuman pidana, sehingga pembinaan berbasis kewirausahaan menjadi solusi penting agar narapidana memiliki bekal keterampilan yang dapat menunjang kehidupan mereka secara mandiri setelah menjalani masa hukuman. Hukuman bagi pelanggar hukum pada dasarnya berupa hilangnya kebebasan bergerak untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan melalui putusan hakim berkekuatan hukum tetap, namun selama masa tersebut narapidana dapat mengikuti kegiatan kerja yang tidak hanya memberi pengalaman produktif, tetapi juga memungkinkan mereka memperoleh premi untuk menunjang kebutuhan hidup di dalam Lapas. Melalui kegiatan kerja, narapidana dibekali keterampilan dan keahlian yang bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari setelah bebas, sehingga pengembangan kemandirian mereka memerlukan dukungan dari petugas Lapas dan kerja sama dengan pihak eksternal. Kolaborasi ini bertujuan mengoptimalkan program pembinaan dengan memberikan pembelajaran yang lebih terarah di bawah bimbingan profesional, sekaligus membuka peluang bagi narapidana untuk mempelajari keterampilan baru yang dapat dimanfaatkan untuk memperoleh pekerjaan atau membangun usaha sendiri setelah masa hukumannya berakhir (Ardy, 2021).

Faktor utama yang mendorong seseorang untuk mengeksplorasi dan mengembangkan potensinya adalah motivasi, karena motivasi berperan penting dalam mengubah potensi yang dimiliki menjadi keterampilan yang nyata. Bagi generasi muda yang ingin menjadi wirausahawan, motivasi menjadi elemen krusial untuk melihat peluang usaha dan menciptakan lapangan kerja baru (Alimuddin et al., 2021). Motivasi kerja yang tinggi juga penting untuk membentuk mental tangguh yang mendorong seseorang terus berkembang dan melampaui batas kemampuannya, di mana motivasi intrinsik maupun pengaruh lingkungan sekitar berperan besar dalam menumbuhkan semangat berwirausaha. Munandar (2014) membedakan motivasi kerja menjadi proaktif dan reaktif, di mana individu proaktif secara aktif mengoptimalkan potensinya sesuai tuntutan pekerjaan dan mencari peluang untuk menunjukkan performa terbaik, sedangkan individu reaktif memerlukan dorongan eksternal dan bertindak hanya ketika ada tekanan dari luar. Menurut Hamalik (2008), motivasi dalam memasuki dunia kerja merupakan proses yang menentukan tingkat aktivitas, intensitas, konsistensi, dan arah perilaku seseorang yang berhubungan dengan minat serta sikapnya. Motivasi dalam mencapai tujuan juga bervariasi pada setiap individu, dan menurut Mathias dan Jackson (2006), motivasi adalah dorongan yang konstan menuju tujuan tertentu yang tidak muncul tanpa alasan yang jelas, sehingga penting untuk mengenalinya karena dapat memengaruhi kinerja, respons terhadap imbalan, serta berbagai aspek lain dalam manajemen sumber daya manusia.

Motivasi yang kuat memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan, sebagaimana terlihat dalam program Barista Coffee Shop di Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Motivasi dapat memengaruhi performa dan respons seseorang terhadap imbalan atau peluang, sehingga untuk meningkatkan partisipasi narapidana dalam program ini perlu dipahami

faktor-faktor yang memotivasi mereka, baik berupa harapan memperoleh keterampilan baru yang dapat dimanfaatkan setelah masa hukuman maupun kesempatan untuk lebih siap menghadapi dunia kerja. Mengingat potensi bisnis coffee shop yang terus berkembang, program ini tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga membuka peluang bagi narapidana untuk mengasah keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar, yang pada akhirnya memberi mereka harapan dan tujuan lebih besar dalam meraih kemandirian setelah bebas. Namun, kenyataannya hanya sebagian kecil narapidana yang menunjukkan minat untuk berpartisipasi meskipun lembaga pemasyarakatan telah menyediakan berbagai fasilitas dan sarana pendukung yang memadai. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini akan membahas “Menggali Motivasi Kerja Narapidana Menggunakan Teori McClelland: Pembinaan Kemandirian Melalui Program Barista di Lapas Pekanbaru” sebagai upaya untuk memahami dan meningkatkan motivasi mereka dalam mengikuti program pembinaan.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan di lingkungan alami dengan tujuan memahami fenomena utama secara menyeluruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali dan memahami secara mendalam motivasi kerja narapidana dalam program pelatihan Barista di Lapas Pekanbaru karena pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang kaya tentang pengalaman narapidana dalam pembinaan kemandirian, termasuk makna, interpretasi, manfaat yang dirasakan, tantangan yang dihadapi, serta peningkatan keterampilan kerja dan kesiapan kembali ke masyarakat. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus yang berfokus pada satu unit sosial yaitu narapidana peserta program Barista, dengan pengumpulan data yang berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap petugas pemasyarakatan serta warga binaan peserta program, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi, literatur, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara untuk mendapatkan informasi langsung, observasi untuk melihat aktivitas pembinaan secara nyata, serta studi kepustakaan untuk memperdalam pemahaman terhadap topik penelitian. Data yang terkumpul dianalisis melalui tiga tahap, yaitu reduksi data dengan menyaring informasi penting, penyajian data secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena penelitian, dan penarikan kesimpulan secara bertahap selama proses penelitian berlangsung guna menghasilkan temuan yang relevan. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi secara mendalam sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas program pembinaan kemandirian melalui pelatihan barista di Lapas Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teori “Teori McClelland” memaparkan tiga kebutuhan utama yang memotivasi perilaku manusia: prestasi (achievement), afiliasi (affiliation), dan kekuasaan (power). Teori ini menjelaskan bagaimana individu dengan kebutuhan yang berbeda berperilaku dalam situasi tertentu dan bagaimana kebutuhan-kebutuhan ini dapat dipengaruhi oleh budaya dan pengalaman hidup. Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Sehingga dalam implementasinya dalam program pembinaan coffee shop narapidana, haruslah mengkaji dari sisi motivasi narapidana sebagai

warga binaan pemasyarakatan yang mendapatkan pembinaan kemandirian agar tujuan dari pelatihan keterampilan itu sendiri dapat tercapai dan melakukan kegiatan kerja secara optimal. Kebutuhan yang berbeda-beda dalam tiap individu narapidana akan menciptakan motivasi yang berbeda-beda pula dalam pelaksanaan kegiatan kerja.

A. Motivasi Kerja Narapidana Menggunakan Teori McClelland

1. Kebutuhan Berprestasi (Need For Achievement)

Kebutuhan berprestasi merupakan dorongan internal yang membuat seseorang berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Pada program kemandirian seperti pelatihan barista di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, kebutuhan ini sangat penting karena peserta program tidak hanya dituntut untuk belajar keterampilan baru, tetapi juga berusaha untuk menguasainya demi keberhasilan masa depan mereka. McClelland (1985) menyatakan bahwa kebutuhan berprestasi meliputi keinginan untuk mencapai standar tinggi dan meraih keberhasilan secara konsisten.

a) Kesadaran Akan Tujuan

Kesadaran akan tujuan dalam program kemandirian barista di Lapas menjadi faktor penting yang mendorong pemenuhan kebutuhan berprestasi peserta, di mana mereka menyadari bahwa keterampilan yang diperoleh dapat membuka peluang kerja dan memberikan penghasilan mandiri melalui penjualan kopi. Kesadaran ini menjadi motivasi kuat bagi peserta untuk giat belajar dan berlatih, sebagaimana diungkapkan oleh Saudara William yang mengikuti pelatihan dengan tujuan dapat bekerja sendiri dan memperoleh penghasilan dari usaha kopi. Motivasi finansial tersebut tidak hanya mendorong peserta untuk mencapai standar hasil yang baik, tetapi juga meningkatkan fokus mereka pada proses pembelajaran karena usaha tersebut diyakini akan berdampak langsung pada kesejahteraan di masa depan. Hal ini sejalan dengan pengamatan instruktur barista, Bapak Andi, yang menyatakan bahwa peserta dengan kesadaran tinggi terhadap tujuan finansial menunjukkan disiplin dan semangat belajar yang lebih besar. Oleh karena itu, manajemen program perlu memfasilitasi peningkatan kesadaran ini melalui pemberian informasi yang jelas mengenai peluang kerja, contoh nyata kesuksesan alumni, serta insentif seperti sertifikat atau penghargaan.

b) Kemampuan Inovatif dan Kreatif

Kemampuan inovatif dan kreatif merupakan aspek penting dalam program kemandirian barista di Lapas karena keduanya memungkinkan peserta untuk mengembangkan ide baru, menciptakan metode yang lebih efisien, serta menghasilkan produk yang menarik bagi konsumen. Menurut McClelland (1985), individu dengan tingkat kebutuhan berprestasi (N-Ach) tinggi cenderung menikmati tantangan, mencari solusi baru, dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya, sebagaimana tercermin pada peserta pelatihan yang aktif bereksperimen dengan teknik seduh, menciptakan resep unik, dan terus meningkatkan keterampilan. Saudara Joni, salah satu peserta, menyampaikan bahwa keinginannya untuk membuat menu kopi khas yang berbeda menjadi motivasi utama dalam mengembangkan kemampuannya, menunjukkan bahwa dorongan berprestasi mendorongnya melampaui pencapaian dasar menuju hasil yang kreatif dan inovatif. Inovasi tersebut tidak hanya terlihat dari rasa atau tampilan kopi, tetapi juga dari cara peserta menyelesaikan keterbatasan, seperti memanfaatkan bahan lokal atau membuat kemasan sederhana yang menarik. Menurut instruktur Bapak Andi, peserta yang mulai bereksperimen menunjukkan dorongan untuk menjadi unggul dan berbeda, ciri khas individu berprestasi tinggi. Lingkungan yang mendukung, sebagaimana diciptakan oleh pihak pengelola melalui sesi pelatihan yang fleksibel dan ruang bereksperimen, menjadi faktor penting yang memfasilitasi munculnya kreativitas dan inovasi tersebut.

c) Kemampuan Memotivasi Diri

Kemampuan memotivasi diri merupakan ciri utama individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi, karena mencerminkan kapasitas untuk menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan mempertahankan semangat meskipun menghadapi hambatan atau kondisi yang menantang. Dalam konteks pelatihan barista di Lapas, kemampuan ini menjadi faktor pembeda antara peserta yang berkembang pesat dengan hasil yang optimal dan mereka yang hanya menjalani pelatihan secara pasif. Hal ini terlihat dari sikap peserta seperti Saudara William, yang tetap berlatih meskipun sering mengalami kegagalan dalam menyeduh kopi karena menyadari bahwa kesempatan belajar ini penting bagi masa depannya. Pernyataan tersebut menunjukkan adanya motivasi internal yang kuat, sesuai dengan teori McClelland bahwa individu dengan *need for achievement* tinggi tidak mudah menyerah dan memandang kegagalan sebagai tantangan yang harus diatasi. Peserta yang memiliki kemampuan memotivasi diri cenderung lebih gigih menghadapi keterbatasan alat maupun tekanan lingkungan, sebagaimana diamati oleh instruktur Bapak Andi yang menyebutkan bahwa peserta dengan semangat tinggi biasanya datang lebih awal, berlatih lebih lama, dan cepat menguasai teknik. Meskipun motivasi tersebut bersumber dari dalam diri, lingkungan tetap memiliki peran penting dalam memperkuat dorongan tersebut. Program barista yang mendorong peserta menetapkan target pribadi, memberi ruang berkembang, dan memberikan umpan balik positif, seperti dijelaskan oleh Bapak Rizal, terbukti efektif dalam menumbuhkan dan memperkuat kemampuan memotivasi diri.

2. Kebutuhan Untuk Berafiliasi (Need For Affiliation)

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan psikologis individu untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain, merasa diterima, dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Di lingkungan Lapas, di mana individu mengalami isolasi sosial, kebutuhan ini cenderung meningkat. Program pembinaan barista memberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui interaksi dalam kelompok pelatihan, kerja tim, serta komunikasi dengan pembimbing dan sesama.

a) Meningkatkan Kemampuan Komunikasi dalam Tim

Meningkatkan kemampuan komunikasi dalam tim merupakan salah satu hasil penting dari pelatihan barista di Lapas, terutama bagi peserta dengan kebutuhan afiliasi tinggi sebagaimana dijelaskan oleh McClelland, yang cenderung menyukai kerja kelompok dan berusaha membangun hubungan positif. Hal ini terlihat pada perkembangan warga binaan seperti Saudara Joni, yang awalnya merasa gugup dan takut berbicara di depan orang, namun setelah mengikuti pelatihan yang melibatkan latihan presentasi minuman dan simulasi komunikasi dengan pelanggan, ia menjadi lebih percaya diri dan mampu menyampaikan pendapat dengan baik, bahkan ketika harus menyelesaikan masalah dengan rekan secara damai. Petugas Lapas juga mengamati perubahan positif dalam dinamika kelompok, di mana peserta mulai saling mendukung dan lebih terbuka dalam berkomunikasi dibandingkan sebelumnya yang cenderung tertutup atau mudah berkonflik. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan barista tidak hanya membekali peserta dengan keterampilan teknis, tetapi juga menciptakan lingkungan sosial yang mendorong interaksi positif, mengurangi kecanggungan, serta memperkuat kemampuan komunikasi verbal dan nonverbal yang sangat penting dalam kerja tim dan kehidupan sosial setelah bebas nanti.

b) Kemampuan Berempati

Kemampuan berempati menjadi salah satu aspek penting yang berkembang melalui program pelatihan barista di Lapas, terutama pada individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi sebagaimana dijelaskan oleh McClelland, yang cenderung lebih peka terhadap perasaan orang lain dan siap memberikan dukungan kepada anggota kelompok yang mengalami kesulitan. Hal ini tercermin dari pengalaman warga binaan Joni, yang

awalnya merasa takut karena berada di lingkungan baru, namun kemudian menjadi lebih peka terhadap kondisi teman-temannya, seperti memberikan semangat atau bantuan ketika melihat mereka kelelahan atau melakukan kesalahan. Sikap saling mendukung ini menciptakan ikatan emosional yang kuat dan rasa kebersamaan di antara peserta, sehingga mereka merasa lebih diterima dan terhubung. Instruktur eksternal juga mengonfirmasi adanya peningkatan empati dan kerja sama tim, terlihat dari antusiasme peserta dalam saling bertanya, berdiskusi, memberi saran, dan membantu satu sama lain layaknya tim profesional di kedai kopi. Temuan ini menunjukkan bahwa program barista tidak hanya berfokus pada aspek teknis penyeduhan kopi, tetapi juga berperan sebagai proses sosial-transformatif yang membentuk kepekaan emosional, memperkuat solidaritas, dan meningkatkan kualitas interaksi sosial antar warga binaan.

c) Menciptakan Atmosfer Kerja Sama yang Positif

Menciptakan atmosfer kerja sama yang positif merupakan salah satu hasil penting dari program pelatihan barista di Lapas, di mana warga binaan menunjukkan perkembangan signifikan dalam membangun hubungan yang saling mendukung dan mengurangi potensi konflik. Sesuai dengan teori McClelland, individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi cenderung menghindari pertentangan dan lebih menyukai lingkungan yang damai dan harmonis, hal ini tercermin dari pengamatan petugas Lapas yang menyebutkan bahwa peserta kini lebih terbuka dalam berkomunikasi, saling membantu ketika ada anggota yang mengalami kesulitan, dan menunjukkan dinamika kelompok yang jauh lebih sehat dibandingkan sebelumnya. Pelatihan barista tidak hanya berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis penyeduhan kopi, tetapi juga menjadi wadah bagi warga binaan untuk memenuhi kebutuhan afiliasi mereka melalui interaksi positif, kerja sama tim, dan penguatan hubungan interpersonal. Atmosfer yang penuh dukungan ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memperkecil potensi ketegangan, serta membentuk fondasi penting bagi proses reintegrasi sosial mereka setelah bebas nanti.

3. Kebutuhan Untuk Berkuasa (Need For Power)

Dalam Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), di mana kontrol terhadap lingkungan dan keputusan diri sendiri sangat terbatas, kebutuhan untuk berkuasa sering tertekan. Namun, melalui program pembinaan barista, kebutuhan ini dapat dialihkan ke arah yang konstruktif, terutama dalam bentuk kekuasaan sosial yang bersifat positif.

a) Pengambilan Peran Kepemimpinan dalam Kelompok

Pengambilan peran kepemimpinan dalam kelompok menjadi salah satu aspek penting yang berkembang melalui program pelatihan barista di Lapas, sebagaimana ditunjukkan oleh pengalaman warga binaan Rizal yang sering ditunjuk sebagai koordinator tim. Awalnya merasa bingung, Rizal kemudian mampu mengatur pembagian tugas, seperti menentukan siapa yang mengoperasikan alat dan siapa yang bertanggung jawab pada kebersihan, sambil tetap terlibat langsung membantu anggota lain sehingga kepemimpinannya diterima dengan baik. Peran ini mencerminkan konsep *socialized power* menurut McClelland, yaitu kekuasaan yang digunakan secara prososial untuk mengarahkan aktivitas kelompok demi mencapai tujuan bersama, bukan sekadar untuk kepentingan pribadi. Kepemimpinan seperti ini menunjukkan bahwa warga binaan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pembimbing yang memotivasi, mendukung, dan memastikan seluruh anggota tim bekerja secara sinergis.

b) Meningkatnya Rasa Percaya Diri dan Otoritas dalam Kegiatan

Meningkatnya rasa percaya diri dan otoritas dalam kegiatan menjadi salah satu dampak signifikan dari program pelatihan barista di Lapas, sebagaimana diungkapkan oleh warga binaan Joni yang sebelumnya merasa tidak memiliki nilai, namun setelah mampu

membuat kopi yang enak dan mempresentasikannya, ia mulai berani berbicara di depan orang dan merasakan kendali atas sesuatu yang berarti. Penguasaan keterampilan tersebut tidak hanya memberikan kemampuan teknis, tetapi juga membangun *personal power* sebagaimana dijelaskan oleh McClelland, yaitu perasaan memiliki kontrol atas situasi dan hasil dari usaha sendiri. Rasa kendali ini meningkatkan kepercayaan diri, harga diri, serta autentisitas diri, yang menjadi modal penting dalam proses reintegrasi sosial. Lebih dari itu, meskipun berakar dari kekuatan personal, rasa percaya diri ini juga mendorong partisipasi yang lebih aktif dalam tim, seperti berbagi pengetahuan dan membantu rekan lain, sehingga berkembang menjadi kekuatan sosial yang bersifat memberdayakan.

c) Pengaruh dalam Keputusan Kelompok

Pengaruh dalam pengambilan keputusan kelompok menjadi salah satu bentuk nyata dari perkembangan kekuatan sosial warga binaan dalam program pelatihan barista di Lapas, sebagaimana ditunjukkan oleh pengalaman Rizal yang sering diminta memberikan saran ketika terjadi perbedaan pendapat. Dalam situasi tersebut, ia berusaha bersikap netral, mempertimbangkan baik dan buruknya keputusan, serta membantu kelompok mencapai kesepakatan tanpa menimbulkan konflik. Hal ini mencerminkan konsep *socialized power* menurut McClelland, yaitu penggunaan pengaruh bukan untuk menguasai, melainkan untuk mendukung kesejahteraan kelompok dan mendorong pengambilan keputusan yang lebih bijaksana secara kolektif. Peran sebagai penengah dan pemberi saran konstruktif ini tidak hanya meningkatkan dinamika kelompok, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan diri pada diri warga binaan. Menurut instruktur Andi, kemampuan seperti ini menunjukkan potensi kepemimpinan yang dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi keterampilan manajerial yang berguna di dunia kerja setelah masa pidana berakhir.

B. Hambatan yang Menghambat Pembinaan Barista di Lapas Kelas IIA Pekanbaru

Pembinaan kemandirian di Lapas Kelas IIA Pekanbaru merupakan program penting untuk membekali narapidana dengan keterampilan hidup dan kemampuan kerja, agar mereka mampu beradaptasi dan hidup mandiri setelah bebas. Namun, pelaksanaan program ini tidak selalu berjalan optimal karena berbagai hambatan yang memengaruhi motivasi kerja narapidana. Hambatan-hambatan tersebut dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek sebagai berikut :

1. Kurangnya Jumlah Petugas Pemasyarakatan

Salah satu kendala utama yang menyebabkan program pembinaan kemandirian di Lapas Kelas IIA Pekanbaru belum berjalan optimal adalah keterbatasan jumlah petugas pemasyarakatan. Jumlah petugas yang terbatas menyebabkan beban kerja yang sangat berat bagi mereka, karena harus mengawasi, membimbing, sekaligus melatih sejumlah besar narapidana. Kondisi ini menyebabkan pengawasan dan pembinaan tidak dapat dilakukan secara intensif dan personal sesuai kebutuhan masing-masing narapidana. Selain itu, petugas sering kali harus membagi waktu mereka antara tugas administrasi, pengamanan, dan pelaksanaan program pembinaan, sehingga waktu yang tersisa untuk bimbingan dan pelatihan menjadi sangat terbatas. Akibatnya, kualitas pembinaan menurun karena petugas tidak dapat memberikan perhatian maksimal kepada setiap peserta pembinaan. Hal ini juga mempengaruhi motivasi kerja narapidana, karena kurangnya interaksi dan dukungan langsung dari petugas yang berpengalaman membuat mereka merasa kurang diperhatikan dan kurang mendapatkan arahan yang jelas selama mengikuti program.

2. Minimnya Kerja Sama dengan Pihak Ketiga

Minimnya kerja sama antara Lapas Kelas IIA Pekanbaru dengan dunia usaha,

hususnya dalam pemasaran hasil produksi barista kopi, menjadi hambatan signifikan bagi keberlanjutan program pembinaan kemandirian sekaligus menurunkan motivasi narapidana untuk terus berpartisipasi. Meskipun pelatihan barista telah berhasil membekali warga binaan dengan keterampilan teknis dalam meracik kopi, ketiadaan saluran distribusi yang jelas membuat produk mereka sulit dikenal dan dijual di luar lingkungan lapas, sehingga tidak memberikan dampak ekonomi yang nyata. Kerja sama dengan kedai kopi, restoran, atau jaringan distribusi menjadi sangat penting untuk membuka peluang penjualan, misalnya melalui penyediaan produk hasil kreasi narapidana di outlet kopi atau kemitraan dalam event-event kopi sebagai sarana promosi sekaligus evaluasi kualitas. Tanpa dukungan tersebut, narapidana kehilangan kesempatan untuk merasakan hasil nyata dari usaha mereka, yang berpotensi melemahkan semangat belajar dan pengembangan diri. Selain itu, kolaborasi dengan dunia usaha juga akan memperluas wawasan narapidana dalam aspek kewirausahaan seperti manajemen bisnis, strategi pemasaran, dan pelayanan pelanggan, yang sangat penting untuk mendukung kemandirian ekonomi setelah bebas.

3. Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Keterbatasan sarana dan prasarana menjadi hambatan utama yang mengganggu efektivitas pelaksanaan program pembinaan kemandirian di Lapas Kelas IIA Pekanbaru, karena fasilitas yang tersedia belum mampu mendukung proses pembelajaran dan pelatihan keterampilan secara optimal. Dalam pelatihan barista, misalnya, jumlah alat praktik seperti mesin kopi profesional, grinder, dan perlengkapan pendukung lainnya masih sangat terbatas, bahkan sebagian kondisinya kurang optimal akibat minimnya perawatan atau penggantian. Kondisi ini menyebabkan narapidana tidak dapat berlatih secara bergantian dengan frekuensi yang cukup, sehingga keterampilan yang diperoleh menjadi kurang maksimal dan materi pembinaan pun terbatas pada hal-hal dasar yang tidak sepenuhnya sesuai dengan standar industri. Selain itu, minimnya prasarana pendukung seperti media pembelajaran, bahan ajar, dan teknologi informasi semakin mempersempit ruang inovasi dalam metode pelatihan. Tidak tersedianya akses ke media interaktif, video tutorial, atau modul digital mengakibatkan proses pembelajaran kurang menarik dan tidak adaptif terhadap kebutuhan peserta yang memiliki latar belakang pendidikan beragam. Akibatnya, motivasi narapidana untuk terlibat aktif dalam program pembinaan pun menurun karena merasa fasilitas yang diberikan tidak mendukung proses belajar mereka secara optimal, sehingga tujuan utama pembinaan untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja pasca-bebas menjadi sulit tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan barista di Lapas Kelas II A Pekanbaru memberikan dampak signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis warga binaan, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Kebutuhan McClelland. Tiga aspek utama motivasi yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa muncul dan berkembang secara positif selama pelaksanaan pelatihan.

1. Kebutuhan untuk Berprestasi (Need for Achievement)

Warga binaan menunjukkan motivasi yang tinggi untuk belajar, menguasai keterampilan, serta mencapai target pribadi. Sebagian besar peserta memiliki orientasi jangka panjang,

seperti membuka usaha kopi sendiri atau bekerja sebagai barista profesional setelah bebas. Pelatihan ini memfasilitasi mereka untuk mengeksplorasi potensi, menumbuhkan rasa percaya diri, dan mengembangkan ide-ide kreatif, meskipun dalam lingkungan yang terbatas.

2. Kebutuhan untuk Berafiliasi (Need for Affiliation)

Program barista menciptakan ruang interaksi sosial yang sehat, membangun kerja sama tim, serta mengurangi konflik antarpeserta. Warga binaan belajar untuk saling mendukung, menunjukkan empati, dan menjalin hubungan interpersonal yang positif. Hal ini sangat penting dalam proses rehabilitasi sosial, terutama bagi individu yang sebelumnya mengalami keterasingan dan tekanan psikologis akibat pemidanaan.

3. Kebutuhan untuk Berkuasa (Need for Power)

Dalam program ini, beberapa warga binaan mengambil peran sebagai koordinator atau penengah dalam kelompok. Mereka menunjukkan kemampuan memengaruhi secara positif, mengatur dinamika kelompok, dan mengambil keputusan yang berdampak baik bagi tim. Kekuasaan yang muncul bukan dalam bentuk dominasi, tetapi dalam bentuk socialized power yang konstruktif dan mendukung pembentukan kepemimpinan prososial.

Secara keseluruhan, pelatihan barista bukan hanya sebagai sarana pengembangan keterampilan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai wadah pembinaan karakter, penguatan psikologis, dan penumbuhan motivasi positif. Program ini dapat dianggap sebagai strategi efektif dalam mendukung tujuan besar sistem pemasyarakatan, yaitu reintegrasi sosial yang berkelanjutan.

SARAN

1. Bagi Lapas dan Pembina Program

Disarankan untuk terus mengembangkan dan memperluas program pelatihan seperti barista dengan pendekatan psikososial, tidak hanya fokus pada aspek teknis. Pemberian ruang untuk berkreasi, mengambil peran kepemimpinan, dan membangun relasi sosial harus menjadi bagian integral dari desain pelatihan.

2. Bagi Penentu Kebijakan

Penting untuk mengintegrasikan aspek psikologi motivasi dalam setiap program pembinaan narapidana. Mengidentifikasi dan mengelola kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan berkuasa akan membantu menciptakan rehabilitasi yang menyeluruh dan humanis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan ada kajian lebih lanjut terkait dampak jangka panjang dari program pelatihan seperti ini terhadap tingkat residivisme, penyesuaian sosial pasca-bebas, serta kontribusi terhadap dunia kerja di masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Alimuddin, A., Supriadi, A., Enas, U., Aziz, F., Dewi, K. T. S., & ... (2021). KEWIRAUSAHAAN (TEORI DAN PRAKTIS). repository.penerbitwidina.com. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344858/kewirausahaan-teori-danpraktis>
- Ardy, H. K. (2021). ANALISIS SWOT FAKTOR DAN DAMPAK PEMBINAAN KEMANDIRIAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB TUBAN. Jurnal Transparansi Hukum.
- Hamalik, O. (2008). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara

- Hidayat, M. (2022). Upaya Pembinaan Narapidana Narkotika Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Cirebon. *FOCUS: Jurnal of Law*, 3(2), 16-20
- Hidayat, M. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angelia, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Naufal, N., & Subroto, M. (2022). PEMBINAAN KEMANDIRIAN DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN KEWIRAUSAHAAN BAGI NARAPIDANA PADA LAPAS KLAS IIA MATARAM. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2), 815-824.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, A. B. (2020). Manajemen Kegiatan Kerja Warga Binaan Pemasyarakatan dan Tahanan di Rumah Tahanan Kelas I Cipinang. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(2), 79-93.
- SANTOSO, E., & HELIANY, I. (2021). Kajian Model Pembinaan Narapidana Kasus Narkotika Di Lembaga Pemasyarakatan. Jakarta : *Yure Humano*, 5(2), 1-18.
- Syawal, F., & Rahayu, M. (2022). PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA NARAPIDANA YANG MENGIKUTI PEMBINAAN PABRIK GARMEN DI LAPAS KELAS I MAKASSAR. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 11(2), 440-447.
- Tumanggor, B. F., & Wibowo, E. K. (2021). Motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural eselon iii, iv dan v ke jabatan fungsional di pemerintah pusat dan daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Walandouw, C.H. dkk. (1988). *Materi pokok psikologi industri*. Jakarta: Karunika Universitas Terbuka.
- Yaser,M., & Muhammad,A.(2022). *Upaya Peningkatan Pembinaan Kemandirian Bagi Narapidana Guna Mewujudkan Keterampilan Berwirausaha*. Depok: JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora.
- Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005, Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi di Yogyakarta, *JRBI Vol. 1 No. 1 Januari 2005*