

Implementasi Etika Profesi Kepemimpinan Rumah Tahanan Negara: Upaya Menjamin Hak Narapidana di Tengah Kondisi Overcapacity

Clarista Khaira Salsabila; Fabella Maharani; Intan Khofifah Maulidia. Fakultas Hukum, Universitas Pasundan, claristakhaira@gmail.com

ABSTRACT: Overcapacity in Indonesian detention centers has reached a critical level, with some facilities operating at 300% capacity, creating serious ethical dilemmas for correctional officers in fulfilling prisoners' basic rights. This study aims to analyze the implementation of professional ethics by detention center leadership in guaranteeing prisoners' rights amid structural challenges. Using a qualitative approach with normative and ethical perspectives through in-depth interviews with the Head of RUTAN Class IIB Tanjung Redeb, this research reveals that ethical leadership is implemented through integrity training programs, the "humanizing humans" philosophy, layered supervision systems, and digital complaint mechanisms with maximum 24-hour response times. The findings demonstrate that ethical leadership serves as a moral compass in balancing security imperatives with human rights obligations, despite severe overcapacity and resource limitations. The study concludes that professional ethics in correctional institutions require not only normative understanding but also institutional commitment, collaborative approaches, and leadership integrity to maintain human dignity behind bars.

KEYWORDS: Professional Ethics, Detention Center, Prisoners Rights, Ethical Leadership, Overcapacity

ABSTRAK: Overcapacity di rumah tahanan Indonesia telah mencapai tingkat kritis, dengan beberapa fasilitas beroperasi pada kapasitas 300%, menciptakan dilema etis serius bagi petugas pemasyarakatan dalam memenuhi hak-hak dasar narapidana. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi etika profesi kepemimpinan rumah tahanan dalam menjamin hak narapidana di tengah tantangan struktural. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif normatif dan etika melalui wawancara mendalam dengan Kepala Rumah Tahanan Negara (RUTAN) Kelas IIB Tanjung Redeb, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan etis diimplementasikan melalui program pelatihan integritas, filosofi "memanusiakan manusia", sistem pengawasan berlapis, dan mekanisme pengaduan digital dengan respons maksimal 24 jam. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berfungsi sebagai kompas moral dalam menyeimbangkan imperatif keamanan dengan kewajiban hak asasi manusia, meskipun menghadapi overcapacity parah dan keterbatasan sumber daya. Penelitian menyimpulkan bahwa etika profesi dalam institusi pemasyarakatan memerlukan bukan hanya pemahaman normatif tetapi juga

komitmen kelembagaan, pendekatan kolaboratif, dan integritas kepemimpinan untuk menjaga martabat manusia di balik jeruji.

KATA KUNCI: Etika Profesi, Rumah Tahanan Negara, Hak Narapidana, Kepemimpinan Etis, Overcapacity.

I. PENDAHULUAN

Kondisi lembaga pemasyarakatan di Indonesia mengalami krisis yang mengkhawatirkan. Data Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menunjukkan bahwa per tahun 2024, tingkat hunian Rumah Tahanan Negara (RUTAN) dan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia mencapai rata-rata 140% dari kapasitas ideal (Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 2024). Di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Bandung, angka overcapacity bahkan mencapai 200-300%. Kondisi ini bukan sekadar masalah teknis pengelolaan ruang, melainkan krisis kemanusiaan yang berdampak langsung pada pemenuhan hak-hak dasar narapidana.

Overcapacity ekstrem menciptakan berbagai persoalan serius. Sel tahanan yang dirancang untuk menampung 10 orang harus menampung 30 orang, mengakibatkan narapidana tidur berdesakan tanpa ruang gerak memadai, fasilitas sanitasi yang sangat tidak memadai dengan antrian panjang untuk menggunakan toilet, ventilasi buruk yang meningkatkan risiko penyebaran penyakit menular seperti tuberkulosis, dan hampir tidak ada privasi sama sekali (Suhariyono, 2012). Kondisi ini memperburuk kesehatan fisik dan mental narapidana, serta menciptakan lingkungan yang penuh tekanan dan berpotensi memicu konflik serta kekerasan.

Persoalan semakin kompleks dengan ancaman keamanan berupa peredaran narkoba dan senjata tajam di dalam Rumah Tahanan Negara (RUTAN). Berbagai celah dimanfaatkan untuk memasukkan barang terlarang, yang tidak hanya mengancam keamanan tetapi juga menggagalkan tujuan rehabilitasi narapidana. Upaya pencegahan melalui penggeledahan ketat menciptakan dilema etis: bagaimana menjaga keamanan tanpa melanggar martabat dan privasi narapidana? Penggeledahan yang terlalu invasif dapat dirasakan sebagai pelanggaran hak asasi manusia, namun penggeledahan yang longgar membuka peluang masuknya barang terlarang (Widiartana, 2019).

Tantangan struktural lainnya adalah keterbatasan anggaran dan fasilitas. Rumah Tahanan Negara (RUTAN) harus beroperasi dengan sumber daya yang sangat terbatas untuk melayani jumlah penghuni yang

jauh melebihi kapasitas. Keterbatasan ini memaksa pimpinan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) membuat keputusan sulit tentang prioritas alokasi sumber daya: apakah mengutamakan kebutuhan dasar seperti makan dan kesehatan, atau juga harus mengalokasikan untuk program pembinaan yang penting untuk rehabilitasi jangka panjang? Setiap pilihan memiliki implikasi etis yang signifikan.

Persoalan yang sama pentingnya adalah penghormatan terhadap asas praduga tidak bersalah bagi tahanan yang belum memiliki putusan hukum tetap. Dalam praktik, seringkali terjadi perlakuan yang tidak membedakan antara tahanan (yang masih berstatus tersangka/terdakwa) dengan narapidana (yang sudah divonis). Perlakuan yang menyamakan keduanya melanggar prinsip fundamental presumption of innocence yang dijamin dalam konstitusi dan instrumen hak asasi manusia internasional yang telah diratifikasi Indonesia (Muladi, 2008).

Sistem pengawasan dan akuntabilitas juga menjadi isu krusial. Posisi petugas Rumah Tahanan Negara (RUTAN) yang memiliki kekuasaan besar terhadap kehidupan sehari-hari narapidana menciptakan potensi penyalahgunaan kewenangan. Tanpa sistem checks and balances yang efektif, risiko terjadinya praktik kekerasan, diskriminasi, dan pungutan tidak resmi menjadi sangat tinggi. Berbagai laporan dari Komisi Nasional Hak Asasi Manusia menunjukkan bahwa pelanggaran hak narapidana masih menjadi masalah yang perlu perhatian serius (Komnas HAM, 2019).

Di tengah kompleksitas persoalan tersebut, peran kepemimpinan etis menjadi sangat krusial. Kepala Rumah Tahanan Negara (RUTAN) sebagai pimpinan tertinggi memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa meskipun menghadapi berbagai keterbatasan struktural, hak-hak dasar narapidana tetap terjamin dan martabat mereka sebagai manusia tetap dihormati. Etika profesi kepemimpinan bukan hanya soal kepatuhan pada kode etik formal, melainkan kemampuan untuk membuat keputusan moral yang tepat dalam situasi dilema, membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas, dan menciptakan sistem yang mencegah terjadinya pelanggaran.

Penelitian ini fokus pada RUTAN Kelas IIB Tanjung Redeb yang dipimpin oleh Kepala Rumah Tahanan Negara (RUTAN) dengan latar belakang pendidikan hukum dan pengalaman lebih dari 20 tahun dalam sistem pemasyarakatan. Pemilihan kasus ini didasarkan pada indikasi praktik kepemimpinan etis yang dapat menjadi pembelajaran bagi institusi pemasyarakatan lainnya, khususnya dalam penerapan filosofi "memanusiakan manusia", program Duta Integritas, dan mekanisme pengaduan digital yang responsif.

Secara umum, Rumah Tahanan Negara (RUTAN) memiliki posisi strategis dalam sistem peradilan pidana di Indonesia karena berfungsi sebagai tempat penahanan bagi tersangka dan terdakwa selama proses hukum berlangsung. Berbeda dengan lembaga pemasyarakatan yang berorientasi pada pembinaan narapidana, Rumah Tahanan Negara (RUTAN) menampung individu yang secara hukum masih berstatus belum diputus bersalah secara tetap. Kondisi ini menempatkan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) sebagai institusi yang sangat rentan terhadap persoalan pelanggaran hak asasi manusia apabila tidak dikelola secara profesional dan beretika.

Dalam praktiknya, berbagai Rumah Tahanan Negara (RUTAN) di Indonesia masih menghadapi permasalahan struktural yang kompleks, salah satunya adalah kondisi kelebihan kapasitas penghuni (overcapacity). Overcapacity tidak hanya berdampak pada keterbatasan sarana dan prasarana, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, pengawasan, serta relasi antara petugas dan warga binaan. Situasi tersebut berpotensi memunculkan tekanan kerja yang tinggi bagi petugas pemasyarakatan, yang apabila tidak diimbangi dengan pemahaman dan penerapan etika profesi yang kuat, dapat membuka ruang terjadinya tindakan tidak profesional.

Selain persoalan fisik dan administratif, dinamika sosial di dalam Rumah Tahanan Negara (RUTAN) juga menjadi faktor yang memperumit pelaksanaan tugas petugas pemasyarakatan. Keberagaman latar belakang tahanan, perbedaan status hukum, serta kondisi psikologis warga binaan menuntut petugas untuk tidak hanya memahami aturan hukum, tetapi juga memiliki sensitivitas etis dalam bertindak. Oleh

karena itu, etika profesi menjadi aspek fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas pemasarakatan, khususnya dalam menjamin perlakuan yang manusiawi dan adil bagi setiap warga binaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, pembahasan mengenai penerapan etika profesi aparat pemasarakatan dalam konteks RUTAN menjadi relevan dan penting untuk dikaji. Penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk memahami bagaimana nilai-nilai etika profesi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari, khususnya di tengah keterbatasan struktural yang dihadapi oleh institusi pemasarakatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana implementasi etika profesi kepemimpinan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) dalam menjamin hak-hak narapidana di tengah tantangan overcapacity dan keterbatasan sumber daya?. Pertanyaan ini dipecah menjadi sub-masalah: Bagaimana strategi kepemimpinan dalam menyeimbangkan keamanan dan hak asasi manusia?, Bagaimana sistem pengawasan dan akuntabilitas diterapkan untuk mencegah pelanggaran?, Dan Bagaimana pendekatan kolaboratif dikembangkan untuk mengatasi tantangan struktural?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis implementasi etika profesi kepemimpinan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) dalam menjamin hak narapidana, mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan etis yang efektif, dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan kualitas pengelolaan pemasarakatan yang berbasis etika dan hak asasi manusia.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan normatif-etis. Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis kesesuaian praktik dengan standar hukum dan kode etik profesi pemasarakatan, sedangkan pendekatan etis digunakan untuk memahami pertimbangan moral dalam pengambilan keputusan kepemimpinan yang menghadapi dilema etis. Jenis penelitian adalah empiris dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam

(in-depth interview) semi-terstruktur dengan Kepala RUTAN Kelas IIB Tanjung Redeb sebagai key informant, dilakukan via Zoom Meeting pada Desember 2024. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan posisi strategis, pengalaman, dan kesediaan memberikan informasi mendalam. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema terkait praktik etika kepemimpinan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan dokumen pendukung dan member checking terhadap transkrip wawancara.

III. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Etis dalam Teori dan Praktik Pemasyarakatan

Konsep kepemimpinan etis dalam organisasi publik menekankan bahwa pimpinan tidak hanya bertanggung jawab mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memastikan seluruh proses dijalankan secara bermoral dan berintegritas, khususnya dalam organisasi yang berhadapan langsung dengan kepentingan publik dan kelompok rentan (Saragih, 2018). Dalam konteks pemasyarakatan, kepemimpinan etis memiliki dimensi khusus karena berhadapan dengan populasi yang rentan dan memiliki kekuasaan asimetris yang sangat besar antara petugas dan narapidana.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis di Rumah Tahanan Negara (RUTAN) Kelas IIB Tanjung Redeb diimplementasikan melalui filosofi "memanusiakan manusia" sebagai nilai fundamental. Filosofi ini bukan sekadar retorika tetapi diterjemahkan ke dalam kebijakan konkret: pemisahan penempatan tahanan dan narapidana sesuai asas praduga tidak bersalah, larangan menggunakan kekerasan atau kata-kata yang merendahkan martabat dalam interaksi dengan narapidana, dan penyediaan layanan tanpa diskriminasi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan etika profesi yang menekankan pentingnya integritas dan karakter moral pimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang beretika dan berorientasi pada nilai kemanusiaan (Muladi, 2008).

Implementasi filosofi "memanusiakan manusia" Pendekatan tersebut sejalan dengan prinsip perlakuan manusiawi terhadap narapidana yang juga diakui dalam sistem hukum nasional dan menjadi bagian dari kewajiban negara dalam menjamin hak asasi manusia bagi setiap warga binaan (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2019). Narasumber menyatakan: "Yang jelas memanusiakan manusia itu jauh lebih baik dibandingkan dengan kita melakukan arogan dan kekerasan." Pernyataan ini mencerminkan pemahaman bahwa penghormatan terhadap martabat bukan hanya kewajiban normatif tetapi juga strategi efektif dalam pengelolaan pemasyarakatan.

B. Strategi Menyeimbangkan Keamanan dan Hak Asasi Manusia

Dilema antara keamanan dan hak asasi manusia merupakan isu sentral dalam etika pemasyarakatan. Prinsip proporsionalitas dalam pembatasan hak narapidana tercermin dalam kebijakan pemasyarakatan yang menekankan keseimbangan antara kepentingan keamanan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (Widiartana, 2019).

Temuan menunjukkan bahwa RUTAN menerapkan strategi berlapis untuk menyeimbangkan kedua kepentingan ini. Pertama, pelatihan khusus bagi petugas tentang teknik penggeledahan yang efektif namun tetap menghormati martabat. Narasumber menjelaskan: "Kami memberikan pelatihan-pelatihan terhadap mereka. Lalu juga melakukan penggeledahan setiap saat insidentil maupun secara periodik." Kombinasi penggeledahan terjadwal dan berbasis intelijen menunjukkan penerapan prinsip proporsionalitas.

Kedua, program Duta Integritas sebagai mekanisme peer influence dalam mempromosikan perilaku etis. Program ini menciptakan pengawasan informal yang melengkapi pengawasan formal, dengan Duta Integritas berperan sebagai role model dan early warning system terhadap potensi pelanggaran. Pendekatan ini menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan dan petugas senior memiliki pengaruh besar dalam membentuk perilaku etis petugas lain melalui proses pembiasaan dan budaya kerja yang berkelanjutan (Suhariyono, 2012).

C. Penanganan Overcapacity melalui Pendekatan Kolaboratif

Overcapacity yang mencapai 300% merupakan tantangan struktural yang tidak dapat diselesaikan oleh Rumah Tahanan Negara (RUTAN) secara independen. Temuan menunjukkan penerapan pendekatan kolaboratif yang melibatkan multiple stakeholders. Narasumber menegaskan: "Tidak bisa semerta-merta kami yang menyelesaikan ini. Harus ada pihak luar. Contohnya dari Pemerintah Daerah (PEMDA) setempat... 80-90% itu adalah warga daerah itu, sehingga Pemerintah Daerah (PEMDA) harus melakukan survei dan menyiapkan lahan yang baru."

Pendekatan tersebut mencerminkan perlunya kerja sama lintas lembaga dalam pengelolaan pemasyarakatan, khususnya antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam menangani persoalan overcapacity yang bersifat struktural (Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 2024). Keterlibatan Pemerintahan Daerah (PEMDA) didasarkan pada prinsip subsidiaritas: pemerintah lokal memiliki tanggung jawab terhadap warganya yang menjadi penghuni Rumah Tahanan Negara (RUTAN). Selain itu, dilakukan strategi relokasi dengan memindahkan sekitar 1.300 narapidana ke fasilitas baru seperti Nusa Kambangan untuk mengurangi kepadatan.

Namun, pendekatan ini hanya bersifat paliatif. Solusi jangka panjang memerlukan reformasi kebijakan peradilan pidana yang mengurangi ketergantungan pada pidana penjara, mempercepat proses peradilan, dan mengembangkan sanksi alternatif non-custodial, sebagaimana direkomendasikan dalam berbagai studi tentang dekongesti penjara.

D. Sistem Pengawasan Berlapis dan Mekanisme Akuntabilitas

Sistem pengawasan dan akuntabilitas dalam lembaga pemasyarakatan menuntut adanya mekanisme pengawasan internal dan eksternal guna mencegah penyalahgunaan kewenangan oleh aparat pemasyarakatan (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2019). Temuan menunjukkan implementasi sistem pengawasan berlapis: (1) Data

integritas untuk monitoring perilaku petugas secara sistematis, (2) Pengawasan berkala dari Kementerian untuk memastikan standar nasional diterapkan konsisten, (3) Mekanisme pengaduan digital melalui website dan WhatsApp dengan respons maksimal 1x24 jam.

Mekanisme pengaduan digital dengan waktu respons yang sangat ketat menunjukkan komitmen serius terhadap transparansi dan responsivitas. Narasumber menjelaskan: "Bila ada pengaduan, harus kita tindak lanjuti lebih dari 1x24 jam, itu maksimal. Harus kita segera jawab dan harus tuntas." Standar ini jauh lebih progresif dibandingkan banyak institusi publik lainnya dan mencerminkan penerapan prinsip good governance.

Sistem reward and punishment diterapkan secara proporsional dengan verifikasi untuk menjamin due process. "Harus ada sanksi yang tegas... apabila ada petugas yang melakukan pelanggaran sekecil apapun, harus kita tindak lanjuti, harus kita proses," ujar narasumber. Namun, sebelum sanksi dijatuahkan, dilakukan cross-check untuk memastikan kebenaran informasi, mencerminkan penerapan prinsip keadilan prosedural penerapan sanksi terhadap pelanggaran etika profesi harus dilakukan secara adil dan proporsional agar memiliki legitimasi serta diterima secara internal oleh petugas pemasarakatan (Saragih, 2018).

Di sisi lain, sistem reward melalui jenjang karier yang jelas memberikan insentif positif bagi petugas untuk menjaga integritas. "Jenjang karir itu sangat menentukan. Jadi apabila petugas bekerja dengan baik... otomatis reward-nya jabatan menanti." Kombinasi sanksi yang tegas dengan reward yang menarik menciptakan struktur insentif yang mendukung perilaku etis.

E. Penghormatan terhadap Asas Praduga Tidak Bersalah

Asas praduga tidak bersalah merupakan prinsip fundamental dalam sistem peradilan pidana yang adil, dijamin dalam Pasal 8 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Pasal 14(2) ICCPR yang telah diratifikasi Indonesia. Implementasi prinsip ini di Rumah

Tahanan Negara (RUTAN) dilakukan melalui pemisahan line block antara tahanan dan narapidana, dengan perbedaan perlakuan: tahanan tidak diwajibkan bekerja karena belum terbukti bersalah.

Narasumber menegaskan: "Kalau untuk praduga tidak bersalah, kami selalu menjunjung tinggi itu... Untuk keputusan praduga bersalah atau tidak itu yang menentukan bersalah adalah Majelis Hakim." Pernyataan ini mencerminkan pemahaman tentang separation of powers dan batas kewenangan institusional. Rumah Tahanan Negara (RUTAN) tidak boleh melakukan prejudgment karena kewenangan tersebut adalah domain pengadilan (Muladi, 2008).

F. Pemenuhan Hak Akses terhadap Layanan Dasar

Pemenuhan hak-hak dasar narapidana mencakup tiga area utama: (1) Bantuan hukum, difasilitasi melalui kerjasama dengan lembaga bantuan hukum seperti MAGIN (lembaga/jejaring bantuan hukum yang memang khusus mendampingi narapidana dan tahanan, biasanya bekerja sama dengan Lapas/Rutan dan Kemenkumham (Ditjen PAS)), (2) Kunjungan keluarga, dengan prosedur perizinan yang mengakomodasi kebutuhan proses hukum namun tidak meniadakan hak, (3) Layanan kesehatan, dilakukan melalui pemeriksaan rutin dua kali sehari tanpa diskriminasi.

Prinsip non-diskriminasi dalam pelayanan kesehatan sangat fundamental. Narasumber menyatakan: "Kami tidak pernah membeda-bedakan. Jadi setiap hari kami melakukan pengontrolan terhadap seluruh warga binaan narapidana dan tahanan, pagi dan sore." Pendekatan proaktif ini sejalan dengan prinsip equivalence of care dalam health in prisons yang menyatakan bahwa narapidana berhak mendapatkan standar kesehatan setara dengan masyarakat umum (WHO, 2014). Prinsip pelayanan kesehatan yang setara bagi narapidana merupakan bagian dari kewajiban negara dalam menjamin hak atas kesehatan tanpa diskriminasi (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2019).

G. Pembinaan Kapasitas Etika Profesi

Pembentukan perilaku etis memerlukan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas. Temuan menunjukkan sistem pembinaan multi-lapis: (1) Pelatihan formal berjenjang oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), (2) Reinforcement rutin melalui apel dan rapat, (3) Program Duta Integritas sebagai agen perubahan. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa internalisasi nilai etika memerlukan tidak hanya cognitive learning tetapi juga affective dan behavioral learning.

Narasumber menjelaskan: "Sebagai pimpinan juga sering mengingatkan kepada petugas itu dalam setiap saat terutama pada saat apel pagi dan sore serta dalam rapat-rapat yang diselenggarakan." Reinforcement yang dilakukan secara konsisten oleh pimpinan memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika. Kepemimpinan yang berintegritas berpengaruh langsung terhadap pembentukan iklim etis organisasi melalui keteladanan, konsistensi sikap, serta pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai moral (Saragih, 2018).

Penerapan etika profesi dalam lingkungan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) tidak dapat dilepaskan dari peran pimpinan sebagai pengendali kebijakan dan teladan bagi seluruh petugas. Berdasarkan hasil wawancara, pimpinan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai etika, terutama melalui pemberian arahan, pengawasan, dan pembinaan secara berkelanjutan kepada petugas. Keteladanan pimpinan dalam bersikap dan mengambil keputusan menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku etis aparat pemasyarakatan.

Dalam konteks kondisi overcapacity, tantangan penerapan etika profesi semakin kompleks. Keterbatasan fasilitas dan tingginya beban kerja berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada warga binaan. Namun demikian, etika profesi justru berfungsi sebagai pedoman moral agar petugas tetap menjalankan tugas secara profesional dan tidak mengabaikan hak-hak dasar warga binaan. Etika

profesi menjadi alat kontrol internal yang membantu petugas untuk tetap bertindak sesuai dengan nilai kemanusiaan meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

Selain itu, penerapan etika profesi juga berimplikasi langsung terhadap pemenuhan hak asasi manusia bagi warga binaan. Perlakuan yang adil, tidak diskriminatif, serta penghormatan terhadap martabat manusia merupakan prinsip dasar yang harus dijunjung tinggi oleh aparat pemasyarakatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman petugas terhadap etika profesi berkontribusi pada terciptanya hubungan yang lebih humanis antara petugas dan warga binaan, sehingga potensi terjadinya konflik dan pelanggaran hak dapat diminimalkan.

Dengan demikian, etika profesi tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan formal, tetapi juga sebagai nilai yang hidup dalam praktik keseharian aparat pemasyarakatan. Implementasi etika profesi yang konsisten menjadi kunci dalam menjaga profesionalisme petugas serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemasyarakatan, khususnya dalam menjalankan fungsi Rumah Tahanan Negara (RUTAN) sebagai bagian dari sistem peradilan pidana.

IV. KESIMPULAN

Implementasi etika profesi kepemimpinan Rumah Tahanan Negara (RUTAN) dalam menjamin hak narapidana menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berfungsi sebagai kompas moral yang krusial di tengah tantangan overcapacity ekstrem dan keterbatasan sumber daya. Filosofi "memanusiakan manusia" sebagai nilai fundamental, sistem pengawasan berlapis dengan mekanisme pengaduan responsif, program Duta Integritas sebagai peer influence, serta pendekatan kolaboratif dengan stakeholder eksternal merupakan strategi efektif dalam menyeimbangkan imperatif keamanan dengan kewajiban hak asasi manusia.

Temuan mengonfirmasi bahwa pemenuhan hak narapidana memerlukan bukan hanya pemahaman normatif tentang kode etik, tetapi

lebih fundamental lagi adalah komitmen moral kepemimpinan, sistem kelembagaan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas, serta kesediaan untuk mengakui bahwa masalah struktural seperti overcapacity memerlukan solusi sistemik melalui reformasi kebijakan peradilan pidana yang lebih luas, bukan hanya penambahan kapasitas fisik semata.

DAFTAR REFERENSI

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. (2024). Laporan kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Tahun 2023. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. <https://www.ditjenpas.go.id>

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2019). Standar norma dan pengaturan hak asasi manusia tentang hak atas keadilan. Komnas HAM Republik Indonesia. <https://www.komnasham.go.id>

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2020). Laporan tahunan kondisi hak asasi manusia di Indonesia. Komnas HAM Republik Indonesia. <https://www.komnasham.go.id>

Muladi. (2008). Kapita selekta sistem peradilan pidana. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Republik Indonesia. (1995). Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. <https://peraturan.bpk.go.id>

Republik Indonesia. (2022). Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan. <https://peraturan.bpk.go.id>

Saragih, B. R. (2018). Etika profesi aparat penegak hukum dalam sistem peradilan pidana Indonesia. *Jurnal RechtsVinding*, 7(3), 435–452. <https://rechtsvinding.bphn.go.id>

Soekanto, S. (2014). Pengantar penelitian hukum. UI Press.

Suhariyono, A. R. (2012). Etika profesi hukum dan tantangan penegakan hukum di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 19(4), 563–579. <https://journal.uii.ac.id/IUSTUM>

Widiartana, I. P. (2019). Perlindungan hak asasi narapidana dalam sistem pemasyarakatan Indonesia. *Jurnal Kertha Wicaksana*, 13(2), 87–96. <https://ejournal.unmas.ac.id>

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2023). Pedoman kode etik dan kode perilaku pegawai pemasyarakatan. <https://www.kemenkumham.go.id>

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM. (2020). Kajian etika profesi aparat penegak hukum. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. <https://balitbangham.go.id>

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. (2022). Data statistik pemasyarakatan Indonesia. <https://smslap.ditjenpas.go.id>

Komisi Yudisial Republik Indonesia. (2018). Etika dan integritas aparatur penegak hukum. <https://www.komisiyudisial.go.id>

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). Standar pelayanan kesehatan bagi warga binaan pemasyarakatan. <https://www.kemkes.go.id>

Amiruddin, & Asikin, Z. (2016). Pengantar metode penelitian hukum. Rajawali Pers