

**REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI PEGAWAI PEMERINTAH NON
APARATUR SIPIL NEGARA (PPNASN)
PADA BAGIAN PENGAMANAN DALAM (PAMDAL)
SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

NAMA : SUGITO DAPIP MASHUR
NPM : 2064001010
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Terapan
Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2022**

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Nama : Sugito Dapip Mashur
NPM : 2064001010
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai Pemerintah
Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN)
Pada Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal)
Sekretariat Jenderal
Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
Judul Tesis : *Competence-Based Recruitment of Non Civil Servant
State Employees for the Internal Security Division,
Secretariat General of the House of Representatives
of the Republic of Indonesia*


Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pembimbing Tesis

Pembimbing I



(Dr. Bambang Giyanto, M.Pd)

Pembimbing II



(Dr. Edy Sutrisno, M.Si.)

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sugito Dapip Mashur
NPM : 2064001010
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai Pemerintah
Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN)
Pada Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal)
Sekretariat Jenderal
Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 22 Desember 2022
Pukul : 10.30 WIB.

TELAH DINYATAKAN LULUS UJIAN TESIS

Ketua Sidang : Dr. Asropi, M.Si

Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.

Anggota : Ratri Istania, Ph.D.

Pembimbing I : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

Pembimbing II : Dr. Edy Sutrisno, M.Si.

The block contains five handwritten signatures in blue ink, each corresponding to a name listed on the left. The signatures are written over horizontal dotted lines. From top to bottom, the signatures correspond to: Dr. Asropi, M.Si; Dr. Ridwan Rajab, M.Si.; Ratri Istania, Ph.D.; Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.; and Dr. Edy Sutrisno, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Sugito Dapip Mashur

NPM : 2064001010

Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bersama ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat berjudul "Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) Pada Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal) Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia" adalah benar keasliannya dan merupakan hasil karya saya sendiri serta bukan hasil dari penelitian yang telah diajukan guna memperoleh suatu gelar akademik pada universitas ataupun lembaga yang sederajat. Bilamana pada kemudian hari penelitian tesis ini adalah hasil penjiplakan maupun plagiat atas hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab serta menerima sanksi menurut peraturan serta ketentuan yang berlaku pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Desember 2022

Pembuat Pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '20.000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '0E992AKX115446319'.

Sugito Dapip Mashur

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke khadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, karunia serta nikmat yang tidak terhingga, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir ini, dalam rangka mendapatkan gelar akademik Magister Terapan (M.Tr.Ap) pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Peneliti merasakan banyak sekali rintangan dan hambatan baik pada masa perkuliahan, dimana hampir selama masa perkuliahan dilaksanakan dengan cara daring. Pada masa penelitian tugas akhir, ditengah kesibukan melaksanakan kewajiban sebagai pegawai dan sebagai kepala keluarga, peneliti juga merasakan banyak tantangan, namun Alhamdulillah berkat do'a dan dorongan semua pihak, karya tulis ini dapat terselesaikan.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah berusaha dan berupaya agar tesis ini terselenggarakan yaitu:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, M.Si., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang juga sekaligus dosen pengajar salah satu mata kuliah yang diambil peneliti;
2. Dr. Bambang Giyanto, M.Pd. selaku pembimbing kesatu sekaligus dosen pada beberapa mata kuliah yang diambil peneliti, yang telah meluangkan banyak waktu, meyumbangkan tenaga dan pikiran ditengah kesibukan mengajar, untuk memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan tesis ini;
3. Dr. Edy Sutrisno, M.Si. selaku pembimbing kedua dan sekaligus dosen salah satu mata kuliah yang diambil peneliti, dimana telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran ditengah kesibukan mengajar dan sebagai Wakil Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, untuk memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan tesis ini;
4. Seluruh Dewan Penguji mulai dari sidang proposal tesis, seminar hasil penelitian tesis dan sidang akhir tesis, yaitu : Dr. Asropi, M.Si., Dr. Ridwan Rajab, M.Si , dan Ratri Istania, Ph.D. yang telah banyak memberikan saran, pendapat dan dalam penyusunan tesis ini;
5. Bapak H. Suryadi Jayapurnama, S.T. dan Bapak Drs. H. Hamid Noor Yasin, M.M. Anggota DPRI RI periode 2019-2024, yang telah berkenan menjadi

narasumber, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang akurat dari *stakeholders* utama Setjen DPR RI, dan semoga informasi yang disampaikan dapat mewakili segenap harapan Anggota DPR RI, guna mendapatkan layanan pengamanan terbaik dari Bagian Pamdal Setjen DPR RI;

6. Kedua orang tua dan kedua mertua peneliti yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan moral yang tidak ternilai kepada peneliti;
7. Istri tercinta Novi Resnowati, beserta anak-anaku Khaliz Fazila Stefani dan Hafza Qonita Qamrani yang selalu mendukung dan mendoakan, sehingga Bapak dapat menyelesaikan tesis ini;
8. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, yang telah memberikan kesempatan ijin belajar kepada peneliti sehingga peneliti berhasil mendapatkan gelar M.Tr.AP dari Politeknik STIA LAN Jakarta;
9. Seluruh narasumber yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan informasi guna membantu peneliti dalam penyusunan tesis; dan
10. Seluruh Staf dan Sekretariat bidang akademik Politeknik STIA LAN Jakarta terutama Ibu Fida Faridanti dan Ibu Mega Merdeka Lubis yang banyak membantu selama perkuliahan dan penyelesaian program studi ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, sampai tugas penelitian ini selesai dilaksanakan. Peneliti menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

Jakarta, Desember 2022

Peneliti

Sugito Dapip Mashur

ABSTRAK

Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) Pada Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal) Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Sugito Dapip Mashur

dapipmashur@yahoo.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Sistem pengamanan dan tingkat pengamanan yang ditetapkan dalam Keputusan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 51/PIMP/III/2008-2009 Tentang Pedoman Umum Pengelolaan Keamanan di Komplek Perkantoran Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, merupakan *Standard Operating Prosedure* (SOP) yang selama ini dilaksanakan. Sistem pengamanan yang diterapkan adalah sistem pengamanan zonasi dengan tingkat pengamanan *Very Important Person* (VIP). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan mendasar pada rekrutmen yang telah dilaksanakan, dan selanjutnya menemukan pola rekrutmen baru guna mendapatkan calon personel Pengamanan Dalam Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kompetensi sesuai dengan dinamika pengamanan yang terus berkembang. Metode penelitian yang diambil adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif, dimana data yang diambil berasal dari tiga sumber, yaitu hasil wawancara dengan *key informant* sebanyak 14 *informant*, pengamatan di lapangan dan melakukan telaahan dokumen yang berkaitan dengan rekrutmen personel Pamdal Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara yang telah dilaksanakan sebelumnya. Hasil penelitian telah menggambarkan bahwa, penyebab belum optimalnya kinerja personel Pamdal Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara karena tidak adanya *Standard Operating Procedure* seleksi, tidak adanya keterbukaan, dan belum ada pola rekrutmen yang baku, sehingga hal ini berpotensi terjadi penyimpangan dalam proses rekrutmen itu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan, bahwa pola rekrutmen yang direkomendasikan guna mendapatkan personel Pengamanan Dalam Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara yang berkompentensi, rekrutmen dilaksanakan dengan melibatkan tim ahli yang berasal dari eksternal, dimana tim tersebut merupakan satu kesatuan dengan tim yang berasal dari internal Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Selain itu hal yang paling penting dalam sebuah rekrutmen adalah, harus adanya standar kompetensi yang jelas, dalam setiap pelaksanaannya. Dengan melaksanakan rekrutmen dengan pola jelas, melibatkan pihak eksternal, proses dilaksanakan secara terbuka dan transparan, diharapkan akan memberikan hasil yang objektif berdasarkan standar kompetensi personel yang dibutuhkan.

Kata kunci: rekrutmen berbasis kompetensi, personel Pengamanan Dalam Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara.

ABSTRACT

Competence-Based Recruitment of Non Civil Servant State Employees for the Internal Security Division, Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia

Sugito Dapip Mashur
dapipmashur@yahoo.com
Politeknik STIA LAN Jakarta

The security system and level of security stipulated in the Decree of the Leadership of the House of Representatives of the Republic of Indonesia Number 51/PIMP/III/2008-2009 concerning General Guidelines for Security Management in Office Complexes of the House of Representatives of the Republic of Indonesia, is a Standard Operating Procedure (SOP) that has been implemented so far . The security system implemented is a zoning security system with a Very Important Person (VIP) security level. This study aims to find out the basic problems in the recruitment that has been carried out, and then to find new recruitment patterns in order to get security personnel candidates in Non-State Civil Servant Government Employees who have competence in accordance with the dynamics of security that continues to grow. The research method used is a research method with a qualitative approach, where the data taken comes from three sources, namely the results of interviews with 14 key informants, observations in the field and reviewing documents related to the recruitment of Pamdal personnel Non-Civil Servants of the State who has been implemented before. The results of the study have shown that the cause of the non-optimum performance of security personnel in non-state civil servants is due to the absence of a standard operating procedure for selection, lack of openness, and the absence of a standardized recruitment pattern, so this has the potential for irregularities in the recruitment process. Based on the results of the interviews carried out, that the recommended recruitment pattern is to get competent personnel of the Non-State Civil Servants of the Government, the recruitment is carried out by involving a team of experts from external sources, where the team is a unit with a team from the internal Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. Besides that, the most important thing in a recruitment is, there must be clear competency standards, in every implementation. By carrying out recruitment with a clear pattern, involving external parties, the process is carried out in an open and transparent manner, it is hoped that it will provide objective results based on the required personnel competency standards.

Keywords: competency based recruitment, Security personnel in Non-State Civil Service Government Employees

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Permasalahan..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 15 |
| C. Rumusan Masalah..... | 15 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 16 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 16 |
| 1. Manfaat terhadap dunia akademis..... | 16 |
| 2. Manfaat terhadap dunia praktis..... | 16 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 17 |
| A. Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| B. Tinjauan Kebijakan..... | 25 |
| C. Tinjauan Teori..... | 29 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 29 |
| 2. Rekrutmen..... | 32 |
| 3. Seleksi..... | 40 |
| 4. Kompetensi..... | 42 |
| 5. Efektifitas..... | 49 |
| 6. Pengamanan Dalam (Pamdal)..... | 50 |
| D. Konsep Kunci..... | 52 |
| E. Kerangka Berfikir..... | 53 |
| BAB III MOTODOLOGI PENELITIAN..... | 54 |
| A. Metode Penelitian..... | 54 |

| | |
|---|-----|
| B. Teknik Pengumpulan Data..... | 56 |
| C. Teknik Pengolahan Data..... | 58 |
| D. Analisis Data..... | 60 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 61 |
| A. Gambaran Umum Bagian Pamdal Setjen DPR RI..... | 61 |
| B. Hasil dan Analisa Penelitian..... | 66 |
| 1. Rekrutmen Personel Pamdal PPNASN yang telah dilaksanakan..... | 66 |
| a. Proses Rekrutmen..... | 66 |
| b. Kendala Rekrutmen..... | 72 |
| c. Rekrutmen yang Ideal..... | 75 |
| 2. Aspek Kompetensi | 78 |
| a. Sub Aspek Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)..... | 78 |
| b. Sub Aspek Keahlian (<i>Skill</i>)..... | 78 |
| c. Sub Aspek Etika (<i>Attitude</i>)..... | 81 |
| d. Standar Kompetensi Calon personel Pamdal..... | 84 |
| 3. Pola Rekrutmen..... | 94 |
| a. Strategi Rekrutmen..... | 94 |
| b. Proses Rekrutmen..... | 102 |
| c. Pola Rekrutmen Berbasis Kompetensi..... | 104 |
| 1) Standar Operating Procedure (SOP)..... | 106 |
| 2) Penetapan Standar Kompetensi..... | 109 |
| 3) Pelaksana Rekrutmen..... | 109 |
| BAB V PENUTUP..... | 113 |
| A. Kesimpulan..... | 113 |
| B. Rekomendasi..... | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 118 |
| PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN..... | 122 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----|---|-----|
| 1.1 | Komposisi Penugasan Personel Pamdal..... | 5 |
| 1.2 | Peralatan Penunjang Tugas Pamdal..... | 6 |
| 1.3 | Anggota DPR RI dan Karyawan yang Beraktivitas di Komplek DPR RI..... | 7 |
| 1.4 | Tingkat Pendidikan Kesatpaman Personel Pamdal PPNASN..... | 8 |
| 1.5 | Performa Personel Hasil Rekrutmen Pamdal PPNASN Tahun 2018-2021..... | 11 |
| 1.6 | Kejadian yang Mengganggu Keamanan dan Ketertiban Tahun 2018 Sampai Dengan Pertengahan Tahun 2022..... | 14 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| 3.1 | Daftar <i>Key Informan</i> | 57 |
| 4.1 | Rata-Rata Kehadiran Personel Pamdal Pada Apel Pagi dan Kegiatan Pendukung Tugas Pamdal Selama 12 Bulan Terakhir..... | 89 |
| 4.2 | Daftar Penambahan Personel Pamdal non-ASN Tahun 2007-2021.. | 101 |

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----|---|-----|
| 1.1 | Proses Rekrutmen Calon Personi Pamdal PPNASN..... | 4 |
| 2.1 | Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia..... | 38 |
| 2.2 | Proses Rekrutmen..... | 39 |
| 2.3 | Kerangka Berfikir..... | 53 |
| 4.1 | Struktur Organisasi Pamdal..... | 61 |
| 4.2 | Pola Rekrutmen Berbasis Kompetensi Calon Personel Pamdal PPNASN..... | 105 |

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Panduan Wawancara..... | 123 |
| 2 | Panduan Observasi..... | 126 |
| 3 | Surat Pengantar Penelitian dari Poltek STIA LAN..... | 127 |
| 4 | Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Pusdiklat..... | 130 |
| 5 | Daftar Riwayat Hidup Peneliti..... | 131 |
| 6 | <i>Letter Of Acceptance (LoA)</i> DIA Jurnal Administrasi Publik.... | - |
| 7 | Transkrip Wawancara..... | - |

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berdasarkan Undang-Undang No.17 Tahun 2014 mengenai Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sebagaimana sudah mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2019 mengenai Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No.17 Tahun 2014 mengenai Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, pada Pasal 78 butir (3) Anggaran DPR diatur oleh Sekretariat Jenderal DPR, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang berikutnya ditulis Setjen DPR RI yang bertugas selaku *supporting system*, dibentuk berlandaskan Peraturan Presiden Republik Indonesia yang telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir Peraturan Presiden Republik Indonesia No.26 Tahun 2020 mengenai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Sebagai dasar pelayanan terhadap anggota DPR RI, diterbitkan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, yang sudah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No.6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dimana dalam Pasal 266 berbunyi, Bagian Pengamanan Dalam yang selanjutnya ditulis Bagian Pamdal, memiliki tugas melaksanakan pengelolaan keamanan serta ketertiban pada area perkantoran Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Rumah Dinas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, serta Wisma Peristirahatan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Dalam rangka menyelenggarakan keamanan dan ketertiban, berdasarkan pada Keputusan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No 51/PIMP/III/2008-2009, bahwa tenaga Pamdal meliputi Pegawai Negeri Sipil,

Honorar dan *Outsourcing*, dan sampai dengan tahun 2017 personel pada Bagian Pamdal terdiri dari 3 (tiga) status kepegawaian tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.48 Tahun 2005 yang sudah diubah 2 (dua) kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah No.56 Tahun 2012 mengenai Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, tepatnya pada tanggal 11 November 2005, instansi pemerintah dilarang merekrut tenaga honorar, sehingga pada tahun 2006 sampai tahun 2009, personel Pamdal yang memenuhi persyaratan administrasi diangkat menjadi ASN, namun sebagian masih berstatus honorar, sehingga sampai dengan tahun 2017 tenaga Pamdal masih terdiri dari ASN, Honorar dan *Outsourcing*. Selanjutnya berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang memutuskan bahwa Pasal 59 serta Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan berlawanan dengan Pasal 27 butir (2), Pasal 28D butir (2), dan Pasal 33 butir (1) UUD 1945, dimana pekerjaan mempunyai objek tetap tidak dapat lagi diselesaikan melalui prosedur *outsourcing*.

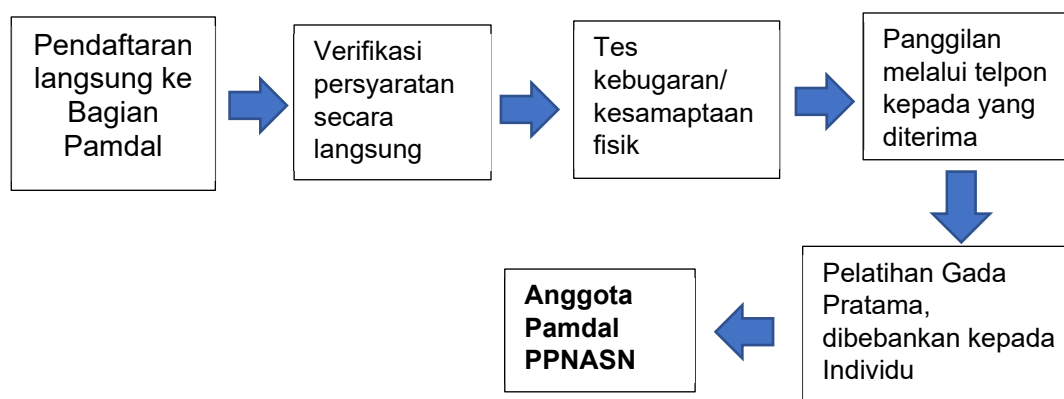
Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI No.16 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPNS), menerangkan bahwa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil adalah, pegawai yang direkrut oleh Sekretariat Jenderal DPR RI, dan diangkat untuk jangka waktu tertentu, guna melaksanakan tugas pemerintahan di lingkungan Sekretariat Jenderal, dan Badan Keahlian DPR RI yang bersifat keahlian, teknis, administratif, dan persidangan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan dibayar atas biaya Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Adapun hak-hak keuangan untuk para PPNPNS tersebut, hanya yang tercantum dalam kontrak tahunan yang disepakati, dan tidak ada tunjangan apapun yang menyerupai tunjangan untuk PNS. Dalam rangka menyesuaikan istilah PPNPNS menjadi PPNASN, sesuai dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, melalui Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI No.11 Tahun 2019 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara atau PPNASN merupakan pegawai Non PNS dan Non PPPK yang bekerja di lingkungan Setjen DPR RI. Selanjutnya sampai dengan sekarang istilah PPNPNS diganti menjadi PPNASN, hal itu sesuai dengan Pasal 6 Undang -Undang No.5

Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK.

Sesuai pada kriteria yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No.63 Tahun 2004 mengenai Objek Vital Nasional, di mana apabila terjadi gangguan serta ancaman terhadapnya yang mengakibatkan terganggunya penyelenggaraan pemerintahan negara, maka tempat tersebut termasuk dalam kategori objek vital nasional. Tenaga Pamdal merupakan tenaga pengamanan salah satu objek vital negara, yang memerlukan keahlian dan keterampilan khusus untuk dapat menjamin keamanan, ketertiban, serta kenyamanan, dalam rangka mendukung para Anggota DPR RI di dalam mengimplementasikan tugas serta fungsi dari legislasi, pengawasan dan biaya atau anggaran. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi yang melarang adanya mekanisme *outsourcing*, untuk objek pekerjaan yang sifatnya tetap, maka Setjen DPR RI mulai merencanakan pengadaan tenaga keamanan untuk status PPNASN, di mana pembiayaan dan pengelolaannya dilaksanakan oleh Setjen DPR RI.

Dengan melihat kebijakan-kebijakan sebagaimana dikemukakan di atas, pada tahun 2018 Bagian Pamdal Setjen DPR RI, merubah status 52 orang tenaga honorer dan 600 orang tenaga *outsourcing* menjadi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPNS), atau Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN). Adapun PPNASN sebagaimana dikemukakan sebelumnya, merupakan sebutan lain dari honorer, di mana penggajiannya dibebankan pada APBN, namun tenaga PPNASN ini hanya mempunyai ikatan kerja selama satu tahun, lain halnya dengan tenaga honorer yang didasarkan dengan Surat Keputusan (SK) dari Pejabat Pembina Kepegawaian yang menetapkan sebagai tenaga honorer tanpa menyebutkan jangka waktu pelaksanaan kerja. Untuk memenuhi kebutuhan personel Pamdal PPNASN, Setjen DPR RI melaksanakan proses rekrutmen, baik itu yang sifatnya masal ataupun perorangan. Adapun seluruh rangkaian proses rekrutmen dilaksanakan oleh internal Biro Umum dan Bagian Pamdal, dengan mengadopsi sebagian proses seleksi yang dilaksanakan oleh TNI dan Polri, guna memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia. Rekrutmen calon personel Pamdal PPNASN, dilaksanakan melalui proses seleksi sebagaimana disajikan pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1.1
Proses Rekrutmen Calon Personel Pamdal PPNASN



Sumber: Subbagian Administrasi dan Logistik Pamdal

Pada tahun 2018 sebanyak 652 personel Pamdal berstatus PPNASN, di mana kontrak kerja akan diperbaharui pada setiap akhir tahun, bagi personel yang dinilai layak memperbaharui kontrak kerja. Tercatat dari tahun 2018 sampai dengan pertengahan tahun 2022, jumlah keseluruhan personel Pamdal sebanyak 719 yang tersebar pada lima lokasi pengamanan yaitu Komplek Perkantoran DPR RI serta Rumah Jabatan Pimpinan DPR RI, Rumah Jabatan Anggota DPR RI di Kalibata, Rumah Jabatan Anggota DPR RI di Ulujami dan Wisma DPR RI di Cisarua. Dengan pola rekrutmen sebagaimana disajikan pada gambar 1, maka sangatlah mudah seluruh proses perekrutan dipengaruhi oleh *stakeholders* di lingkungan Setjen DPR RI. Selain rangkaian proses yang mudah dipengaruhi, tidak adanya pelaksanaan uji kompetensi sesuai dengan standar pengamanan VIP, maka hasil yang diperoleh pada setiap proses perekrutan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No.6 Tahun 2021, Objek Pengamanan Bagian Pamdal Setjen DPR RI yaitu, Komplek Perkantoran DPR RI di Senayan, Rumah Jabatan Anggota bertempat di Kalibata dan Ulujami, Rumah Jabatan Pimpinan DPR RI di Widya Candra, Rumah Jabatan Pimpinan DPR RI di Jalan Denpasar Raya Kuningan dan di Kemanggisan, serta Wisma DPR RI di Cisarua Bogor. Keberadaan PNS Bagian Pamdal yang berjumlah hanya 67 orang dan 652 orang PPNASN masih mengalami kesulitan untuk mengamankan area pengamanan yang sangat luas

dan berbeda tempat. Merujuk Surat Keputusan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No.1533/SEKJEN/2021 tentang Penetapan Hasil Analisa Beban Kerja di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2021, bahwa untuk melaksanakan tugas dan fungsi Bagian Pamdal secara optimal diperlukan 922 personel Pamdal.

Dalam tabel 1.1 dibawah ini, menyajikan komposisi penugasan personel Pamdal sebanyak 719 orang, untuk mengamankan objek pengamanan sesuai dengan Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No.6 Tahun 2021:

Tabel 1.1
Komposisi Penugasan Personel Pamdal

| No. | Lokasi Penugasan | ASN | PPNASN | Jumlah |
|--------|---------------------------------------|-----|--------|--------|
| 1. | Komplek Perkantoran DPR RI | 51 | 456 | 507 |
| 2. | Rumah Jabatan Anggota DPR RI Kalibata | 8 | 94 | 102 |
| 3. | Rumah Jabatan Anggota DPR RI Ulujami | 2 | 21 | 23 |
| 4. | Rumah Jabatan Pimpinan DPR RI | 2 | 43 | 45 |
| 5. | Wisma DPR RI Cisarua, Bogor | 4 | 38 | 42 |
| Jumlah | | 67 | 652 | 719 |

Sumber: Subbagian Administrasi dan Logistik Pamdal 2022

Mayoritas personel Pamdal berstatus PPNASN, sebanyak 652 dari total personel Pamdal sebanyak 719 personel, secara umum mencerminkan bahwa pelaksanaan tugas Bagian Pamdal tergantung pada personel PPNASN, adapun personel Pamdal yang berstatus PNS diposisikan sebagai unsur komandan di lapangan dan staf administrasi.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas Pamdal, baik di lingkungan Komplek Perkantoran DPR RI, perumahan maupun Wisma DPR RI, personel Pamdal dilengkapi dengan peralatan penunjang tugas pengamanan, adapun peralatan itu dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Peralatan Penunjang Tugas Pamdal

| No. | Nama Barang | Jumlah |
|-----|---|----------|
| 1. | <i>X-Ray</i> | 6 Unit |
| 2. | <i>Body metal detector</i> | 8 Unit |
| 3. | Deteksi bahan peledak | 4 Unit |
| 4. | <i>Closed Circuit Television (CCTV)</i> | 189 Unit |
| 5. | Pintu elektronik pembatas akses masuk | 16 Unit |
| 6. | <i>Metal detector</i> | 60 Unit |
| 7. | <i>Handy Talky</i> | 230 Unit |
| 8. | <i>Drone</i> | 5 Unit |
| 9. | Mobil Patroli | 6 Unit |
| 10. | Mobil Golf | 6 unit |
| 11. | Sepeda Motor | 17 Unit |
| 12. | <i>Helmet Thermal</i> | 10 Unit |
| 13. | Satwa K9 | 4 Ekor |
| 14 | <i>Visitor Management System</i> | 3 Lokasi |

Sumber: Subbagian Administrasi dan Logistik Pamdal, 2022

Selain peralatan penunjang tugas Pamdal sebagaimana disajikan pada tabel 1.2 di atas, Bagian Pamdal juga mempunyai sebuah sistem untuk mengontrol keluar masuk tamu dan karyawan, sehingga keberadaan tamu maupun karyawan dapat terdeteksi berdasarkan kartu yang digunakan. Sistem tersebut adalah *Visitor Management System* (VMS), dengan sistem ini setiap tamu dapat masuk ke wilayah yang dituju, dengan terlebih dahulu mendaftar di resepsionis, tetapi untuk karyawan kartu tersebut sudah menyatu dengan tanda pengenal (ID) karyawan. Untuk tamu yang datang ke Komplek DPR RI, diberikan kartu tamu yang ditukar dengan tanda pengenal yang dikeluarkan oleh negara yang berlaku, seperti Surat Izin Mengemudi (SIM) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP) serta Paspor. Adapun cara penggunaan kartu tersebut adalah, cukup dengan melakukan penempelan pada sensor yang telah disediakan apabila akan memasuki wilayah tertentu. Adapun karyawan, Anggota DPR RI dan tamu yang beraktivitas di lingkungan Perkantoran DPR RI pada setiap hari dapat diamati pada bagan 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Anggota DPR RI dan Karyawan yang Beraktivitas di Komplek DPR RI

| No. | Anggota DPR/Karyawan | Jumlah |
|--------|---|--------|
| 1. | Anggota DPR RI | 575 |
| 2. | Pegawai ASN Setjen DPR RI Non Pamdal | 1.213 |
| 3. | Tenaga Ahli Anggota DPR RI | 3.261 |
| 4. | Staf Ahli Anggota DPR RI | 1.119 |
| 5. | PPNASN Setjen DPR RI Non Pamdal | 1.588 |
| 6. | Pendukung (Bank, Kantor Pos, Karyawan Kantin) | 50 |
| 7. | Pekerja proyek rata-rata setiap hari | 100 |
| 8. | Tamu rata-rata setiap hari | 1.000 |
| Jumlah | | 8.906 |

Sumber: Subbagian Administrasi dan Logistik Pamdal 2022

Melihat jumlah orang yang beraktivitas di lingkungan Perkantoran DPR RI pada setiap harinya yang dirata-ratakan berjumlah 8.906 orang, menjadikan perbandingan dengan jumlah personel pengamanan berbanding 1:12. Selain jumlah orang yang beraktivitas, wilayah pengamanan yang cukup luas yaitu 41,2 hektar dengan tujuh buah gedung dan kurang lebih 2.000 ruangan, menjadikan tugas pengamanan tidaklah ringan, demikian juga dengan objek pengamanan di luar kompleks perkantoran. Dalam lingkup perkantoran DPR RI, terdapat tiga instansi negara yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) serta Dewan Perwakilan Daerah (DPD). Meskipun dalam lingkungan perkantoran terdapat tiga lembaga negara yang berbeda, namun tugas dan tanggung jawab berada di pundak pengamanan DPR RI. Untuk pengamanan MPR dan DPD RI, bertanggungjawab di dalam wilayah gedung masing-masing.

Dengan luas wilayah yang diamankan, jumlah orang yang beraktivitas, serta tingkat pengamanan yang ketat tentunya diperlukan personel Pamdal yang profesional dan mempunyai pendidikan kesatpaman yang memadai. Bersumber pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 24 Tahun 2007 mengenai Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah, di mana setiap personel satuan Pengamanan diwajibkan memiliki sertifikasi Gada Pratama bagi personel pengamanan, Gada

Madya untuk personel yang menjabat komandan regu dan komandan peleton, dan Gada Utama untuk personel yang menjabat manajer atau pimpinan. Adapun tingkat pendidikan kesatpaman personel Pamdal ASN dan PPNASN dapat dilihat pada tabel 1.4 selanjutnya.

Tabel 1.4
Tingkat Pendidikan Kesatpaman Personel Pamdal PPNASN

| No. | Tingkat Pendidikan | Status | Jumlah |
|--------|----------------------|--------|--------|
| 1. | Gada Pratama | PPNASN | 652 |
| 2. | Gada Madya/Setingkat | ASN | 63 |
| 3. | Gada Utama/Setingkat | ASN | 4 |
| Jumlah | | | 719 |

Sumber: Subagian Administrasi dan Logistik Pamdal 2022

Melihat data di atas bahwa seluruh personel Pamdal PPNASN sudah memiliki sertifikat keahlian kesatpaman Gada Pratama. Tidak sampai di sana, pada setiap tahunnya secara bergantian dilaksanakan penyegaran, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan personel Pamdal dalam melaksanakan tugas. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh personel Pamdal PPNASN dan didukung juga dengan kegiatan penyegaran yang dilaksanakan setiap tahunnya, maka diharapkan pada lingkungan Komplek Perkantoran DPR RI, Rumah Jabatan Anggota DPR RI, Rumah Jabatan Pimpinan DPR RI dan Wisma DPR RI tidak lagi terjadi gangguan keamanan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan personel Pamdal, Biro Umum Setjen DPR RI selama ini melakukan pengadaan Pamdal secara mandiri, artinya setiap kegiatan pengadaan personel Pamdal dilaksanakan tanpa melibatkan lembaga atau instansi yang membidangi keamanan, baik itu unsur Kepolisian Republik Indonesia maupun Tentara Nasional Indonesia. Semenjak adanya perubahan status kepegawaian dari *outsourcing* menjadi PPNASN, jumlah peminat untuk menjadi personel Pamdal sangatlah tinggi. Sistem pengadaan yang dilaksanakan secara mandiri sangatlah rentan terhadap calon personel guna melakukan segala cara agar masuk sebagai PPNASN, sehingga berimplikasi pada kualitas personel. Tidak adanya kegiatan *assessment* terhadap calon personel Pamdal melahirkan

personel yang dinilai kurang apabila dilihat dari segi kualitas, baik kualitas fisik maupun kualitas pelaksanaan tugas.

Mengulas kembali Keputusan Sekjen DPR RI No.1533/SEKJEN/2021 tentang Penetapan Hasil Analisa Beban Kerja di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2021, bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi secara optimal, Bagian Pamdal membutuhkan 922 personel. Untuk memenuhi kebutuhan 922 personel Pamdal yang sesuai dengan kriteria pengamanan sebuah objek vital nasional, diperlukan sebuah pedoman rekrutmen, namun Setjen DPR RI belum memiliki pedoman tersebut sehingga rekrutmen hanya menyesuaikan dengan persyaratan pada pendaftaran TNI/Polri. Untuk memenuhi kebutuhan personel Pamdal yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, Setjen DPR RI menetapkan persyaratan umum dan persyaratan khusus yang hampir sama dengan persyaratan pendaftaran TNI/Polri. Sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.10 Tahun 2016 tentang Penerimaan Calon Anggota Kepolisian Republik Indonesia. Adapun yang menjadi persyaratan umum adalah :

1. Warga Negara Indonesia (WNI);
2. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan;
4. Sehat jasmani dan rohani;
5. Dapat berbicara dengan jelas;
6. Tidak berkacamata;
7. Usia maksimal 25 tahun pada saat tes.

Sedangkan persyaratan khususnya adalah :

1. Tinggi badan untuk pria 170 cm dan wanita 160 cm dengan berat badan ideal;
2. Minimal lulusan Sekolah Menengah Umum atau sederajat;
3. Berkelakuan baik dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
4. Memiliki sertifikat pendidikan Satpam minimal Gada Pratama;
5. Diutamakan yang sudah berpengalaman menjadi tenaga keamanan;
6. Bebas dari penggunaan obat-obatan terlarang yang dibuktikan dengan surat keterangan bebas narkoba dari rumah sakit.

Adapun mekanisme tahapan seleksi yang dilaksanakan meliputi:

1. Seleksi administrasi;
2. Tes kesamptaan fisik meliputi lari selama 12 menit, *push up*, *sit up* dan *pull up* selama 1 menit;
3. Wawancara.

Permasalahan yang ada di seleksi penerimaan Pamdal adalah:

1. Banyaknya calon personel titipan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Pejabat Setjen DPR RI yang dimuat dalam berita *detiknews* pada hari Rabu tanggal 28 September 2020, bahwa “sebagian besar Pamdal merupakan titipan;
2. Calon personel tidak memiliki kompetensi umum atau kompetensi khusus pengamanan objek vital nasional;
3. Calon personel tidak memenuhi syarat berdasarkan hasil tes kebugaran;
4. Calon personel berkacamata;
5. Pengamatan di lapangan ada yang pernah mengonsumsi obat-obatan terlarang, namun kemudian mengundurkan diri.

Tidak sesuainya spesifikasi personel yang dibutuhkan dengan personel yang ada, meninggalkan pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh Bagian Pamdal, yaitu pemberian pelatihan dasar kepada setiap personel yang baru masuk. Dengan kemampuan dasar pengamanan yang dimiliki oleh setiap personel yang baru direkrut, tentunya sangat sulit untuk mencapai target layanan pengamanan kepada para pejabat negara yang menuntut pelayanan pengamanan yang optimal dalam segala hal. Dilihat dari penampilan fisik, hasil rekrutmen yang dilaksanakan secara mandiri periode 2018—2021 masih menghasilkan personel yang dinilai tidak layak untuk menjadi personel Pamdal dengan tuntutan performa yang baik.

Tabel 1.5
 Performa Personel Hasil Rekrutmen Pamdal PPNASN
 Tahun 2018—2021

| No. | Tampilan Fisik | Jumlah Orang |
|-----|------------------------------|--------------|
| 1 | Tinggi badan di bawah 165 cm | 26 |
| 2 | Berat badan tidak ideal | 17 |
| 3 | Usia diatas 30—40 tahun | 10 |
| 4 | Usia diatas 40—45 tahun | 3 |
| 5 | Berkacamata | 4 |

Sumber: Pengamatan pada Bagian Pamdal 2022

Data di atas memperlihatkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh Bagian Pamdal, belum sepenuhnya dapat menghasilkan personel dengan performa fisik dan usia yang diharapkan. Data pada tabel 1.5 menunjukkan adanya suatu permasalahan yang terjadi dalam proses rekrutmen.

Selanjutnya dalam hal kinerja, personel Pamdal yang dihasilkan dari rekrutemen secara mandiri meninggalkan catatan kurang baik pada Bagian Pamdal, adapun catatan itu adalah:

1. Kinerja personel dilihat dari kehadiran apel pagi dan kegiatan penunjang tugas lainnya seperti kegiatan olahraga dan bela diri sangat buruk, tercatat pada tahun 2021 Bagian Pamdal telah mengeluarkan Surat Peringatan (SP) sebanyak 53 surat;
2. Pada tahun 2020 tercatat satu orang personel Pamdal diberhentikan karena dinilai tidak disiplin dalam bekerja, namun karena ada intervensi dari *stakeholders* yang dilayani, satu bulan kemudian personel tersebut diangkat kembali menjadi Anggota Pamdal, kemudian di tahun 2021 personel tersebut kembali mendapatkan SP, dan di awal tahun 2022 ini berdasarkan laporan dari para komandan di lapangan bahwa personel tersebut juga sudah masuk lagi dalam kategori personel yang harus diberikan SP.

Dengan demikian cara rekrutmen yang dilaksanakan selama ini dinilai tidak dapat menghasilkan SDM sesuai harapan, sehingga mengakibatkan permasalahan berkepanjangan pada Bagian Pamdal. Secara umum tidak semua

calon personel yang dihasilkan oleh rekrutmen secara mandiri, tidak sesuai spesifikasi dan berkinerja buruk, namun bagi sebuah satuan pengamanan kekurangan atau kesalahan dari sebagian orang sangat mempengaruhi terhadap kinerja Bagian Pamdal secara keseluruhan. Belum mapannya pola rekrutmen yang dilakukan, meninggalkan permasalahan keamanan dari masa ke masa. Adanya kebijakan untuk tidak dilaksanakan pengangkatan tenaga pengamanan, pengemudi dan tenaga kebersihan sebagai ASN merupakan hal yang memberatkan bagi instansi yang mempunyai kebutuhan tenaga pengamanan dengan jumlah besar. Keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM dengan status PPNASN pada Bagian Pamdal merupakan salah satu kendala bagi terlaksananya standar pengamanan yang diharapkan.

Standar pengamanan VIP yang selama ini diharapkan masih sulit dilakukan karena permasalahan kualitas personel yang belum memadai. Kemampuan dasar personel Pamdal sebagai bekal melaksanakan tugas masih belum cukup guna menghasilkan standar pelayanan yang diharapkan. Selanjutnya untuk meningkatkan kemampuan guna meningkatkan pelaksanaan tugas, setiap personel Pamdal diwajibkan mengikuti penyegaran yang pelaksanaannya bekerjasama dengan TNI. Pelaksanaan penyegaran yang telah dilaksanakan menitikberatkan pada kemampuan fisik, sehingga dalam setiap kegiatan tersebut seluruh personel Pamdal mendapatkan penempaan fisik secara militer. Namun apabila dilihat dari kebutuhan, penyegaran yang dilaksanakan seharusnya lebih condong pada kemampuan nonfisik, meskipun kesiapan fisik yang prima sangatlah diperlukan. Minimnya kemampuan personel Pamdal PPNASN yang telah direkrut selama ini, mengharuskan dilakukannya pendidikan secara berkala, hal itu untuk meningkatkan kemampuan personel Pamdal dalam melaksanakan tugas.

Pelaksanaan penyegaran untuk 652 Personel Pamdal memerlukan anggaran yang tidak sedikit. Tidak adanya alokasi anggaran pemerintah untuk melaksanakan pendidikan dan latihan tenaga PPNASN yang ikatan kerjanya hanya satu tahun, menyebabkan kegiatan penyegaran terkesan dilaksanakan hanya alakadarnya. Harapan terbentuknya Personel Pamdal berkualitas secara fisik dan non fisik sampai saat ini belum sepenuhnya terwujud.

Belajar dari peristiwa masa lampau yang telah terjadi di lingkungan Komplek Perkantoran DPR RI dan peristiwa rutin yang sering terjadi, di mana peristiwa itu menjadi perhatian masyarakat bahkan perhatian dunia. Peran Pamdal menjadi sangat penting, ditengah fungsi unsur pengamanan lain mengalami keterbatasan. Peristiwa ini yang menjadi alasan mendasar, sehingga dibutuhkan kompetensi yang lebih untuk seorang Personel Pamdal apabila dibandingkan dengan Satuan Pengamanan (Satpam) lainnya adalah:

1. Tanggal 18 Mei Tahun 1998, Gedung DPR RI diduduki oleh masyarakat dan mahasiswa, dimana seluruh Pimpinan MPR dan DPR RI menjadi target masyarakat, menurut pelaku sejarah pimpinan MPR dan DPR RI dibawa keluar gedung oleh Personel Pamdal dengan caranya sendiri;
2. Pada 14 Juli 2003 teror bom telah menyebabkan gedung Nusantara IV DPR mengalami kerusakan. Walaupun tidak menimbulkan korban jiwa, bom yang meledak dua setengah jam setelah ditaruh itu merusakkan pembatas pintu, kaca dan sentral AC;
3. Gedung DPR RI sering mendapatkan ancaman teror bom, meskipun setelah dilakukan penyisiran yang melibatkan institusi TNI dan Polri dinyatakan steril.
4. Peristiwa unjuk rasa yang sering memporak porandakan pintu gerbang dan pagar Komplek Perkantoran DPR RI;
5. Belajar dari salah satu Bank Swasta, dimana seorang Satpam mahir mengerjakan apa saja diluar tugas dan fungsi pengamanan, hal itu guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggan. *Stakeholders* utama Pamdal Setjen DPR RI adalah 575 Anggota DPR RI, dimana setiap anggota DPR RI memerlukan pelayanan prima dari segenap kesetjenan. Didalam memberikan pelayanan, Pamdal merupakan bagian yang paling dekat dan paling terlihat oleh Anggota DPR RI, berdasarkan pengalaman, apapun kebutuhan dan keluhan anggota DPR RI, unit kerja yang pertama dihubungi Bagian Pamdal.

Tahun 2018 sampai dengan pertengahan tahun 2022 masih terjadi permasalahan yang mengganggu keamanan, ketertiban dan kenyamanan. Adapun data gangguan keamanan yang terjadi dapat diamati pada tabel 1.6 dibawah ini.

Tabel 1.6
Kejadian yang Mengganggu Keamanan dan Ketertiban Tahun 2018 sampai dengan pertengahan 2022

| No. | Nama Kejadian | Lokasi | Jumlah |
|-----|---------------|----------------|--------|
| 1. | Pencurian | Kantor DPR RI | 10 |
| 2. | Pencurian | RJA/RJP DPR RI | 12 |
| 3. | Pengrusakan | RJA/RJP DPR RI | 1 |
| 4. | Kebakaran | Kantor DPR RI | 4 |

Sumber: Arsip Bagian Pamdal 2022

Pelaksanaan tugas personel Pamdal perlu ditingkatkan. Dalam setiap kesempatan rapat yang diselenggarakan oleh Badan Urusan Rumah Tangga (BURT) DPR RI yang membahas tentang kegiatan pelayanan oleh Setjen DPR RI, Bagian Pamdal selalu menjadi sorotan dan mendapatkan perhatian khusus, di mana kinerja personel Pamdal dinilai masih perlu ditingkatkan. Perhatian tersebut tertuju pada pelaksanaan teknis tugas di lapangan antara lain:

1. Tidak adanya konsistensi dari personel Pamdal dalam menerapkan *Standard Operating Procedure (SOP)*, sehingga kinerja Pamdal masih sering mendapatkan sorotan dari Anggota Dewan;
2. Personel belum tegas dalam menerapkan SOP terhadap tamu, khususnya tamu yang berlatar belakang TNI/Polri dan pejabat lainnya yang menjadi mitra kerja DPR RI;
3. Penampilan personel Pamdal dalam melaksanakan tugas, dinilai masih kurang rapih terutama dalam hal berpakaian;
4. Sikap personel Pamdal dalam memberikan pelayanan kepada para Anggota Dewan dinilai masih kurang, terutama dalam hal bersikap, baik dalam keadaan duduk maupun berdiri;
5. Dalam pelaksanaan tugas, personel Pamdal belum memiliki *sense of belonging* atau rasa memiliki, baik terhadap material yang ada maupun nama besar DPR RI yang harus dijaga wibawanya, sehingga pelaksanaan tugas dinilai hanya sekedar melaksanakan kewajiban saja;
6. Kesiapan personel Pamdal dalam bertugas dinilai kurang siap sehingga mengakibatkan hilangnya kesan tegas pada diri personel Pamdal.

B. Identifikasi Masalah

Melihat kilas balik permasalahan tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi pokok-pokok permasalahan apa saja yang terjadi pada Bagian Pamdal Setjen DPR RI. Permasalahan tersebut tentu ada kaitannya dengan hasil dari pola rekrutmen yang selama ini dijalankan. Sehingga dengan demikian perlu ada pola rekrutmen baru yang diharapkan bisa memperbaiki masalah-masalah yang selama ini terjadi, sehingga nantinya dapat menghasilkan personel yang berkualitas yang dapat menunjang pelaksanaan tugas di Bagian Pamdal menjadi lebih baik. Adapun permasalahan yang terjadi dari pola rekrutmen lama adalah:

1. Sistem rekrutmen personel Pamdal PPNASN yang dilaksanakan secara mandiri untuk jumlah personel sebanyak 652 orang, telah menghasilkan banyak calon dengan kualifikasi yang kurang memadai, baik dilihat dari segi usia, tinggi badan maupun berat badan;
2. Sistem rekrutmen yang telah dilaksanakan belum menghasilkan calon personel yang siap pakai, baik dari segi pengetahuan kesatpaman maupun segi pengalaman dalam bekerja;
3. Sistem rekrutmen yang dilaksanakan belum menghasilkan personel Pamdal dengan keahlian yang dibutuhkan, baik keahlian penunjang tugas pengamanan VIP, IT maupun komunikasi;
4. Sistem rekrutmen yang telah dilaksanakan pernah meloloskan beberapa orang yang terdeteksi pernah menggunakan obat terlarang dan kemudian dikeluarkan, setelah Setjen DPR RI melakukan tes urine secara masal;
5. Sistem rekrutmen personel Pamdal PPNASN dinilai hanya formalitas.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan pada konsep penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana rekrutmen personel Pamdal PPNASN dilaksanakan?
2. Aspek apa yang perlu dimasukkan dalam pola rekrutmen personel Pamdal PPNASN?
3. Bagaimana model rekrutmen berbasis kompetensi personel Pamdal PPNASN Setjen DPR RI?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen personel Pamdal PPNASN yang telah dilaksanakan.
2. Untuk mengetahui aspek apa yang diperlukan dalam rekrutmen personel Pamdal PPNASN.
3. Untuk menyusun model rekrutmen berbasis kompetensi personel Pamdal PPNASN Setjen DPR RI.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat terhadap dunia akademis

Adapun *faedah* terhadap dunia akademis yakni hasil riset ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti di masa yang akan datang yang akan mangulas mengenai rekrutmen satuan pengamanan, baik di instansi pemerintah maupun swasta.

2. Manfaat terhadap dunia praktis

Hasil riset/penelitian ini bisa menjadi masukan bagi:

- a. Setjen DPR RI selaku *supporting system* Anggota DPR RI dalam memberikan layanan pengamanan yang lebih baik;
- b. Biro Umum Setjen DPR RI agar dapat meningkatkan kualitas proses rekrutmen calon personel Pamdal;
- c. Bagian Pamdal Setjen DPR RI sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan pola rekrutmen personel Pamdal ke depan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga kinerja Pamdal khususnya PPNASN dapat memenuhi standar pengamanan VIP.