

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas, ada beberapa hal yang dihasilkan guna menjawab pertanyaan penelitian yang dikemukakan sebelumnya:

1. Rekrutmen personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN yang telah dilaksanakan

a. Rekrutmen calon personel Pamdal PPNASN belum memiliki *Standard Operating Procedure (SOP)*.

Sebagai salah satu indikator efektivitas dari sebuah kegiatan rekrutmen adalah adalah sebuah SOP. Untuk hasil yang sesuai dengan harapan, diperlukan sebuah dasar pijakan yang kuat, sehingga seluruh unsur yang terlibat dalam proses rekrutmen dapat bekerja dengan maksimal. Salah satu indikator berhasilnya sebuah kegiatan yaitu adanya SOP, ~~belum~~ belum adanya SOP untuk rekrutmen pesonil Pamdal PPNASN pada Setjen DPR RI merupakan alasan paling logis yang menyebabkan pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan dinilai belum efektif.

c. Rekrutmen calon personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN belum mempunyai standar kompetensi yang jelas.

Tidak adanya ketetapan kompetensi yang jelas dalam setiap kegiatan rekrutmen, berdampak pada hasil yang diperoleh. Ketentuan penerapan tingkat pengaman VIP di lingkungan Setjen DPR RI masih sangat sulit dilaksanakan, hal itu karena personel yang dihasilkan dalam setiap rekrutmen dinilai belum sesuai harapan. Pola rekrutmen yang telah dilaksanakan hanya menitikberatkan pada penampilan fisik, sedangkan selain penampilan fisik kebutuhan personel pengamanan Setjen DPR RI adalah kompetensi, baik itu kompetensi umum maupun kompetensi bidang pengamanan objek VIP.

d. Rekrutmen calon personel Pamdal PPNASN masih banyak mendapatkan intervensi.

Masih adanya intervensi dari pihak yang bekepentingan dalam sebuah proses rekrutmen merupakan salah satu dari implikasi dari belum adanya SOP.

Masalah tersebut yang menyebabkan sehingga rekrutmen dinilai belum efektif.

d. Tidak adanya transparansi atau keterbukaan dalam setiap kegiatan rekrutmen.

Dalam beberapa tahun terakhir telah dilaksanakan rekrutmen dengan skala kecil, namun demikian pelaksanaan rekrutmen tersebut dilaksanakan tidak secara terbuka dan hanya diikuti oleh pelamar dari lingkungan tertentu, dengan hasil rekrutmen yang dinilai kurang optimal. Dengan demikian salah satu alasan belum mendapatkan personel yang diharapkan adalah pelaksanaan rekrutmen personel Pamdal PPNASN tidak transparan.

e. Rekrutmen calon personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN masih sarat dengan calon personel titipan.

Masih adanya fenomena calon personel titipan pada setiap pelaksanaan rekrutmen, menyebabkan proses rekrutmen terkesan hanya sekedar formalitas, dan hal tersebut diungkapkan oleh hampir semua *key informan*.

2. Aspek yang perlu dimasukkan pada pola rekrutmen berbasis kompetensi personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN adalah aspek kompetensi yang meliputi :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh calon personel Pamdal PPNASN selain pengetahuan yang sifatnya umum sebagai tenaga pengamanan, yang dibuktikan dengan sertifikat Gada Pratama, juga pengetahuan yang sifatnya khusus, yaitu pengetahuan dasar pengamanan VIP, pengetahuan tentang objek vital nasional, pengetahuan keprotokolanan dan kemampuan dasar intelegen.

b. Keahlian (*Skills*)

Keahlian yang harus dimiliki oleh calon personel Pamdal PPNASN selain keahlian umum sebagai tenaga keamanan, juga harus memiliki keahlian beladiri, keahlian di bidang IT, mampu berkomunikasi dalam bahasa asing, serta memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif.

c. Etika (*Attitude*)

Di dalam memberikan pelayanan pengamanan dengan objek pengamanan VIP, personel Pamdal harus memiliki sikap disiplin yang

tinggi, loyalitas, mampu menjaga rahasia negara, stamina dan *performance* yang bagus, sikap ramah dan sopan tapi tegas, sehingga memancarkan kewibawaan dari seorang pengamanan parlemen dengan standar pengamanan yang tinggi.

3. Pola Rekrutmen Berbasis Kompetensi

a. *Standar Operating Procedure* (SOP)

Dengan adanya SOP yang mengatur semua tahapan rekrutmen, maka semua peserta seleksi akan melewati seluruh tahapan yang ditetapkan. Peserta seleksi yang tidak lolos seleksi pada tahapan yang ditetapkan, akan dinyatakan gugur.

b. Standar kompetensi

Berkenaan dengan kompetensi yang akan menjadi syarat pelamar, kompetensi yang ditetapkan harus menyesuaikan dengan kebutuhan posisi daripada personel Pamdal PPNASN, adapun sampai tahun 2022 posisi personel Pamdal baru pada tingkat Komandan Peleton. Dengan demikian penetapan standar kompetensi harus menyesuaikan dengan jabatan posisi yang akan dibutuhkan.

c. Strategi

Rekrutmen calon personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN harus menggunakan strategi kolaborasi dengan melibatkan pihak eksternal yang berkompeten dalam hal penerimaan SDM, pengawasan yang ketat dari auditor, serta komitmen bersama dari para pihak. Pola rekrutmen yang sangat sederhana dan hanya dilaksanakan oleh internal Bagian Pamdal sangat memudahkan adanya tekanan dan intervensi. Dengan melibatkan unsur kepanitiaan dari eksternal Setjen DPR RI, dengan menjaga prinsip transparansi, pola rekrutmen berbasis kompetensi akan berjalan secara objektif.

b. Proses rekrutmen calon personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN, harus mengakomodir kebutuhan personel.

Melihat semakin berkurangnya personel Pamdal dengan status PNS karena memasuki masa purna bakti, menyebabkan berpindahnya estapet unsur komandan di lapangan kepada para PPNASN. Menyikapi hal tersebut

tentunya diperlukan penetapan kompetensi bagi posisi tersebut, yang nantinya untuk dipersiapkan menjadi unsur komandan di lapangan. Selain itu kebutuhan *attitude* yang baik dari personel Pamdal menjadi hal yang mutlak dimiliki oleh seluruh personel Pamdal Setjen DPR RI.

B. Rekomendasi

1. Kebijakan standar kompetensi personel Pamdal
 - a. Guna membedakan kompetensi Personel Pamdal dengan pengamanan lainnya, diperlukan sebuah kebijakan tentang standar kompetensi personel.
 - b. Guna menjaga kompetensi personel Pamdal PPNASN diperlukan kebijakan pendidikan dan pelatihan.
2. Agar rekrutmen personel Pengaman Dalam (Pamdal) PPNASN mendapatkan personel sesuai dengan standar pengamanan maka perlu :
 - a. Segera disusun dan ditetapkan SOP;
 - b. Penyusunan rencana kebutuhan personel;
 - c. Menyusun standar kompetensi sesuai dengan posisi personel yang dibutuhkan;
 - d. Rekrutmen dilaksanakan secara terbuka;
 - e. Komitmen bersama atau pakta integritas, untuk bebas dari unsur KKN dalam setiap pelaksanaan rekrutmen;
 - f. Meninggalkan pola rekrutmen yang selama ini dilaksanakan;
3. Model rekrutmen calon personel pamdal PPNASN yang ditawarkan:
 - a. Model kolaborasi dengan melibatkan instansi luar yang membidangi keamanan, pengawas/auditor dan unsur masyarakat;
 - b. Proses rekrutmen dengan memperhatikan kebutuhan personel yang mempunyai pengetahuan, *skills* dan *attitude* yang baik.
 - c. Program pembinaan secara berkesinambungan untuk seluruh personel Pamdal, guna meningkatkan dan mengasah kemampuan, disiplin, loyalitas dan jiwa korsa.
3. Aspek kompetensi yang perlu diperhatikan.
 - a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Personel Pamdal dituntut untuk selalu memperbaharui pengetahuannya, sesuai dengan dinamika perkembangan teknologi pengamanan maupun teknologi informasi.

b. Keahlian (*Skills*)

Personel Pamdal dituntut memiliki banyak keahlian, tidak hanya sebatas keahlian dalam bidang pengamanan, namun keahlian dibidang lainnya diluar pengamanan, guna memberikan layanan keamanan, ketertiban serta kenyamanan yang maksimal.

c. Sikap (*Attitude*)

Personel Pamdal dibentuk selalu mengedepankan kenyamanan *stakeholders*, melalui sikap dan tanggung jawab yang sangat baik dalam bertugas, tanpa mengurangi ketegasan dan disiplin dalam bertugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Rina. (2020). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya)*, Tasikmalaya.
- Anugrah, Indah, Eryana. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis*.
- Assyne, Nana., Ghanbari, Hadi., Pulkkinen, Mirja. (2022). *The Assential Competencies of Software Profesional: A Unifeld Competence Gate Framework*, University of Jyväskylä, Faculty of Information Tecnology, Finland. . Elsevier, Volume 151, 2022, 107020.
- Bruno. (2022). *Competence-based approaches in organizational and individual context*. Humanities & Social Sciences Communications; London Vol. 9, Iss. 1.
- Bungin, Burhan. (2008). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, Cetakan kedua.
- Channah Herschberg, Yvonne Benschop, Marieke van den Brink. (2018). *A Comparative Study on Recruitment and Selection of Early-Career Researchers, Institutes for management Research*, Radboud University, Netherland, Scandinavian Journal of Management. Elsever, Volume 34, Issue 4.
- Coulter S.P.,Robins. (2012), *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Creswell, John J. (2002). *Research Design*, Jakarta: KIK Press.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajmenen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dunn, Wiliam N. (2000). *Pengantar Analisis kebijakan Publik*, Jogjakarta: Gajah Mada Press.
- Flippo, Edwin B., Masud Moh. (2017). *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam. Jakarta, Erlangga.
- Fogg, Milton. (2004). *The Effect of Organisational Cultureand Leadership Style on Job Satisfactionand Organisational Commitment*, Australian Graduate School of Management, UNSW, New South Wales, Australia. Emerald. Journal of Management Development. Vol 23. No. 4. 2004.

- Grzegorz, Drozdowski. (2022). *The Empirical Analysis Of Human Capital Competences On The Example Of Company Executives*, Jan Kochanowski University in Kielce, Faculty of Law and Social Sciences, Department of Economics and Finance, ul. Uniwersytecka 15, 25-406 Kielce, Poland. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law. Volume 21, Issue 2, June 2022.*
- Hamali. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, T. Hani . (1991). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV. Haji Masagung.
- Hutapea dan Thoha. (2018). *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HRD*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Isabel, Salcedo-Diego, (2022). *Nurses competence in the reporting of medication-related incidents: An intervention study*. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, Vol. 9, Iss. 6, Nov 2022.
- Ivenz, Petra., Blanka, Klimova. (2022). *A Review Study of Activities Used in the Development of Intercultural Communication Competence in Foreign Language Classes*. International Journal of Society, Culture & Language, IJSCL, Raleigh Vol. 10, Iss. 2.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok, PT Raja Grafindo Persada.
- Krys, Sabrina., Konradt, Udo. (2022). *Losing and Regaining Organizational Attractiveness During the Recruitment Process: A Multiple-Segment Factorial Vignette Study*. Konradt Kiel University, Kiel, Germany. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 38, Iss. 1, Apr 2022: 43-58.
- Ludfi, Laylia, Sofyana. (2015). *Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Toha Putra Semarang*. Studi Kasus PT. Toha Putra Semarang.
- Manullang, Marihot. (2014). *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Mentari, Rindya, Rakhma. (2016). *Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Satpam*. Studi Pada Perusahaan Outside Provider PT. Bina Area Persada Surabaya.

- Moleong, Lexy J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi ketujuh, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (edisi revisi). Belbuk.com.
- Mustofa, Habib, Muhammad., Timan, Agus., Zulkarnain, Wildan. (2019). *Analisis Pengembangan Karier Personil Satuan Pengamanan Universitas Negeri Kota Malang*. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, JAMP. Vol 2, No 4.
- Nawawi. (1994). *Ilmu Administrasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qomariah, Nurul. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, Jember, Pustaka Abadi.
- Ridduwan, Ahmad (2020). *Analisis Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Bandar Lampung.
- Saefullah, Encep., Rusidarma, P., Arta., Hartoko Gatot. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purbalingga, Eureka Media Aksara.
- Saputra, Gegen. (2021). *Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Hotel Latansa Bengkulu*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta, PT. Refika Aditama.
- Setyobudi, Agustitin. (2020.) *Kompetensi Diri*, Jakarta, Majalah UKM.com.
- Simanjuntak, Payaman J. (2020). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Modul Politeknik STIA-LAN, Program Pascasarjana, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*, Depok, PT RajaGrafindo Persada. Rajawali Pers, Devisi Buku Perguruan Tinggi.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sofyan, Hakim., Akhmad, Riadi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Sofyan ,Hakim., Akhmad, Riadi (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Sofyan, Hakim., Akhmad, Riadi (2021), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Solong, Aras., Yadi, Asri. (2021). *Kajian Teori Organisasi Dan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*, Makasar, Deppublish.
- Sofyan, Hakim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Teori dan Praktek. Gramedia. Jakarta.
- Spencer, Jr., Lyle M., and Spencer, Signe, M. (1993). *Competenceat Work: Models for Superior Performance*, John Wily& Sons, Inc. New York.
- Stoof, Angela, Martens, R. L., Van Merienboer, J. J. G., & Bastiaens, T. J. (2002). *The Boundary Approach of Competence: A Constructivist Aid for Understanding and Using the Concept of Competence*. Human Resource Development Review . Sage Journals', Volume 1, Issue 3.
- Subyantoro, Arief. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Malang.
- Subyantoro, Arief (2020). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta,.
- Susanto. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Baru*, CV. Miswa, J The Jakarta Consulting Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Grup.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Utami, Nahda. (2022). *Sebagian Besar Petugas Pamdal Titipan Anggotan Dewan*. Rabu 28 September. *Detik News*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2004 tentang Objek Vital Nasional.
7. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Penerimaan Calon Anggota Kepolisian Republik Indonesia.
8. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 24 Tahun 2007 mengenai Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/ atau Instansi/ Lembaga Pemerintah.
9. Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No 6 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
10. Keputusan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1533/SEKJEN/2021 tentang Penetapan Hasil Analisa Beban Kerja di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2021.
11. Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister Terapan Politeknik Stia Lan Jakarta.

PANDUAN WAWANCARA

Aspek	Sub Aspek	Pertanyaan	Nomor Urut Key Informan													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
Rekrutmen yang telah dilaksanakan	Proses	1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen Personil Pamdal PPNASN selama ini berjalan ?		√				√	√	√	√	√	√	√	√	
		2. Mengapa rekrutmen Personil Pamdal PPNASN di Setjen DPR RI belum berjalan efektif ?		√				√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Permasalahan mendasar apa yang menjadi penyebab tidak efektifnya rekrutmen Personil Pamdal PPNASN ?		√				√	√	√	√	√	√	√	√	√
		4. Apakah selama ini Setjen DPR RI sudah melakukan upaya rekrutmen Personil Pamdal PPNASN yang efektif dan lebih baik ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		5. Bagaimana upaya Setjen DPR RI dalam melaksanakan agar rekrutmen menjadi efektif ? Jelaskan ?		√				√	√	√	√	√	√	√	√	√
		6. Bagaimanan hasil rekrutmen calon Pamdal PPNASN yang telah dilaksanakan selama ini ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	Hambatan	1. Kendala dan hambatan apa saja yang terjadi dalam rekrutmen Personil pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		2. Apakah ada KKN dalam rekrutmen Personil Pamdal PPNASN ? Kalau ada jelaskan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi rekrutemen Personil Pamdal PPNASN agar berjalan efektif ? jelaskan		√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	Upaya mengatasi hambatan rekrutmen	1. Bagaimana mengatasi permasalahan pada rekrutmen personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		2. Apakah faktor-faktor tersebut sudah dapat diatasi ? Jelaskan		√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Apakah faktor-faktor tesebut berasal dari internal atau eksternal ? Jelaskan		√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4. Bagaimana upaya Setjen DPR RI untuk mengatasi faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak efektifnya rekrutmen Peresonil Pamdal PPNASN ? Jelaskan ?			√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
Hasil Rekrutmen	1. Bagaimana hasil rekrutmen Personil Pamdal yang telah dilaksanakan Setjen DPR RI ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	2. Apakah hasil rekrutmen Personil Pamdal PPNASN telah tercapai dan sesuai dengan standar pengamanan ? Kalau belum jelaskan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	3. Bagaimana proses rekrutmen guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan tuntutan standar pengamanan ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

Kompetensi Calon Personil Pamdal PPNASN	Knowledge / Pengetahuan	1. Bagaimana pengetahuan Personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		2. Pengetahuan apa saja yang harus dimiliki oleh calon Personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Bagaimana standar tingkat pendidikan calon Personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		4. Apa yang harus menjadi standar pengetahuan calon personil Pamdal PPNASN ? jelaskan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
Kompetensi Calon Personil Pamdal PPNASN	Skills / Keahlian	1. Bagaimana standar keahlian calon personil Pamdal PPNASN ?	√	√			√	√	√	√	√	√	√
		2. Keahlian apa yang harus dimiliki oleh calon Personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Bagaimana kemampuan bahas asing calon personil Pamdal PPNASN ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		4. Bagaimana kemampuan pengoperasian komputer calon Personil Pamdal PPNASN ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		5. Bagaimana kemampuan bela diri Personil Pamdal PPNASN ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		6. Bagaimana keahlian personil Pamdal PPNASN yang ada sekarang ini ?		√			√	√	√	√	√	√	√
Attitude / Sikap		1. Bagaimana loyalitas calon personil Pamdal PPNASN ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		2. Bagaimana tanggung jawab calon personil Pamdal PPNASN ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		3. Bagaimana integritas calon personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		4. Bagaimana pola rekrutmen guna mendapatkan calon personil Pamdal PPNASN yang mempunyai loyalitas dan tanggungjawab dan integritas yang tinggi ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		5. Bagaimana pola rekrutmen yang telah dilaksanakan selama ini ? apakah menghasilkan personil Pamdal PPNASN yang berkompetensi ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		6. Apa saja yang menyebabkan tidak efektifnya rekrutmen personil Pamdal PPNASN ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		7. Siapa pelaksana rekrutmen yang ideal, sehingga diharapkan mendapat personil Pamdal PPNASN sesuai yang diharapkan ? dipihak ketigakan atau tetap dikelola sendiri ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		8. Bagaimana kompetensi apa yang harus dimiliki oleh calon personil Pamdal, sehingga kejadian yang sifatnya mengganggu kemandirian dan ketertiban tidak terjadi kembali ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Strategi		1. Bagaimana agar rekrutmen Personil Pamdal PPNASN berjalan efektif ?		√			√	√	√	√	√	√	√
		2. Bagaimana strategi rekrutmen Personil Pamdal PPNASN sehingga mendapatkan personil Pamdal yang berkompetensi ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Bagaimana pola rekrutmen Personil Pamdal PPNASN sehingga dapat terhindar dari KKN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Model Rekrut met yang diharapkan		4. Pihak mana yang harus melaksanakan rekrutmen, sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan harapan <i>stakeholders</i> ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	Proses	1. Bagaimana proses rekrutmen Personil Pamdal sehingga mendapatkan Personil Pamdal PPNASN yang dibutuhkan ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		2. Bagaimana menentukan spesifikasi persyaratan dalam prosres rekrutmen Personil Pamdal PPNASN ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		3. Bagaimana proses penyaringan setiap tahapan guna mendapatkan Personil Pamdal yang sesuai harapan ?	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√


POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

PANDUAN OBSERVASI

Masalah	Aspek	Sub Aspek	Alat Pengumpulan Data
Pelaksanaan Tugas Personil Pamdal	Komplain Stakeholders	1. Dilapangan	- Laporan harian
		2. Dalam rapat	- Laporan harian
	Tingkat Disiplin Personil	1. Apel pagi	- Laporan mingguan
		2. Kegiatan pendukung tugas	- Laporan mingguan
		3. Penempatan Pos Jaga	- Laporan harian
	Cara Bertindak Personil	1. Komunikasi	- Penilaian langsung
2. Sikap		- Penilaian langsung	
3. Tanggung Jawab		- Penilaian Langsung	

Nomor : 1836/STIA.1.1/PPS.02.3 Jakarta, 18 Oktober 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan

Yth. Plt. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Sekretariat Jenderal DPR RI
Jl. Jenderal Gatot Subroto, Jakarta

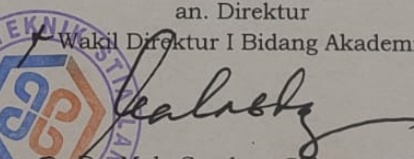

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Sugito Dapip Mashur
NPM : 2064001010
Jurusan : Administrasi Publik
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

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di instansi bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama bapak, kami ucapkan terima kasih.

an. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.


Tembusan :

1. Direktur;
2. Kepala Biro Umum;
3. Kepala Bagian Pengamanan Dalam Setjen DPR RI;
4. Kajur Administrasi Publik;
5. Kaprodi Magister Terapan;
6. Pertinggal.



3594

**SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270
TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : www.dpr.go.id

BIDANG PELATIHAN STRUKTURAL DAN FUNGSIONAL

NOTA DINAS

Nomor : B/298/DL.01.04/10/2022

Yth. : Kepala Bagian Pengamanan Dalam
Dari : Kepala Bidang Pelatihan Struktural dan Fungsional
Hal. : Permohonan Penelitian
Tanggal : 20 Oktober 2022

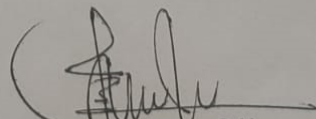
Bersama ini kami sampaikan dengan hormat surat dari Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta, Nomor 1836/STIA.1.1/PPS.02.3, tanggal 18 Oktober 2022, perihal Permohonan Penelitian di Sekretariat Jenderal DPR RI, atas nama :

Nama : Sugito Dapip Mashur
Nomor Induk : 2064001010
Program Studi : S2 Administrasi Pembangunan Negara
Judul Penelitian : Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) pada Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal) Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Sehubungan dengan itu, kami mengharapkan bantuan Saudara dapat menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di Bagian Pengamanan Dalam DPR RI, yang dimulai bulan Oktober 2022. Berikut ini kami lampirkan persetujuan permohonan Penelitian dimaksud.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

**Kabid Pelatihan Struktural
dan Fungsional,**


Budi Wuryanto, S.H.
NIP. 196912201998031003



**SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

BAGIAN PENGAMANAN DALAM

NOTA DINAS

NOMOR : 456/DL.01.04/11/2022

Yth : Kepala Bidang Pelatihan Struktural dan Fungsional
Dari : Kepala Bagian Pengamanan Dalam
Hal : Telah Melaksanakan Penelitian
Tanggal : 14 November 2022

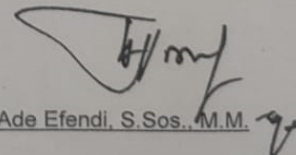
Menindak lanjuti nota dinas Nomor: B/298/DL.01.04/10/2022 Perihal:
Permohonan Penelitian di Sekretariat Jenderal DPR RI, atas nama:

Nama : Sugito Dapip Mashur
Nomor Induk : 2064001010
Program Studi : S2 Administrasi Pembangunan Negara
Judul Penelitian : Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai
Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNASN) Pada
Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal) Sekretariat
Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik
Indonesia.

Berkenaan dengan itu, mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian
di Bagian Pengamanan Dalam DPR RI, dan untuk selanjutnya kami mohon kiranya
agar dibuatkan surat balasan untuk Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik STIA
LAN Jakarta sebagai syarat administrasi tindak lanjut hasil penelitian.

Demikian untuk menjadi maklum, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan
terima kasih.

Kepala Bagian Pamdal,



Ade Efendi, S.Sos., M.M.



**SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

JLN. JENDERAL GATOT SUBROTO JAKARTA KODE POS 10270
TELP (021) 5715 349 FAX (021) 5715 423 / 5715 925, WEBSITE : www.dpr.go.id

Nomor : B/19516/DL.01.04/11/2022
Sifat : Biasa
Derajat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian.

15 November 2022

**Yth. Wakil Direktur I Bidang Akademik
Politeknik STIA LAN Jakarta
Jl. Administrasi II Pejompong
Jakarta Pusat 10260**

Menunjuk surat Saudara nomor : 1836/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 18 Oktober 2022, perihal Izin Penelitian dalam rangka penyusunan Tesis S2 Administrasi Pembangunan Negara, dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa Saudara, yaitu :

Nama : Sugito Dapip Mashur
Nomor Induk : 2064001010
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Telah selesai melakukan Penelitian dengan judul "*Rekrutmen Berbasis Kompetensi Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) pada Bagian Pengamanan Dalam (Pamdal) Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*" di Bagian Pengamanan Dalam Setjen DPR RI yang dilaksanakan sampai dengan akhir bulan Oktober 2022.

Kami beritahukan juga bahwa hasil penelitian Mahasiswa saudara dapat dipublikasikan sesuai dengan kebutuhan. Apabila dalam pelaksanaan penerimaan peserta Penelitian ini terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Saudara dapat melaporkan melalui tautan bit.ly/LaporPusdiklatDPRRI.

Atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Plt. Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Hernadi

Tembusan:

1. Sekretaris Jenderal DPR RI;
2. Kepala Biro Umum Setjen DPR RI;
3. Kepala Bagian Pengamanan Dalam Setjen DPR RI.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Sugito Dapip Mashur, S.A.P.
Tempat, Tgl. Lahir : Cianjur, 2 Februari 1979
Alamat Rumah : Komplek Perumahan Duta Bintaro, Ubud 2, Blok G 15
Nomor 16, RT.02, RW. 013, Kunciran, Pinang,
Kota Tangerang.
E-Mail : dapipmashur@yahoo.com
Status : Menikah
Nama Instansi : Sekretariat Jenderal DPR RI
Alamat Instansi : Jl.Jenderal Gatot Subroto, 10270 Jakarta
Jabatan : Kepala Subbagian Pengamanan Kompleks DPR RI
NIP : 19790202 200312 1 006
Pendidikan : - SDN Jatisari, Bojong Picung, Cianjur, Tahun 1991
- SMPN 1, Bojong Picung, Cianjur, Tahun 1994
- STM Al-I'Anah Cianjur, Mesin Tenaga, Tahun 1997
- STIA-LAN Jakarta, MKP, Tahun 2011
Riwayat Kedinasan : - Anggota Pengamanan Dalam, (2003-2015)
- Pengadministrasi Umum, (2015-2016)
- Penghimpun Bahan Administrasi Pimpinan (2016-2017)
- Penyusun Bahan Kebijakan (2017-2021)
- Kepala Subbagian Pelaksanaan Pengamanan Kompleks DPR RI (2021-Sekarang)



UNIT PUBLIKASI:
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FISIP Untag Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya



DiA: PUBLIC ADMINISTRATION JOURNAL

21/01/2023/#7605

L.o.A

12/09/2022

LETTER OF ACCEPTANCE

Dear:

SUGITO DAPIP MASHUR

dapipmashur@yahoo.com

STIA LAN Jakarta;

INDONESIA

It is my pleasure to inform you that your paper submitted at our Journal, has been accepted for publication process in the Public Administration Journal. We deeply appreciate your submission to our journal. And we have reached a decision regarding your submission to DiA Journal, Title: **"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"** will be published on June, 1, 2023: Volume 21, No. 01 (2023).

The decision is to: **"ACCEPTED"**

Best Regards



Editor in Chief,

Prof.Dr. V.Rudi Handoko, MS

DiA: Public Administration Journal

<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia>



KEY INFORMAN 1.1

PEWAWANCARA:

Mohon izin saya memperkenalkan diri dulu Bapak. Nama saya Sugito Dapip Mashur, saya di Bagian Pengamanan Dalam, saya Kasubag Pengamanan Komplek DPR Bapak, siap. Mohon izin saya sekarang lagi menyusun tesis, kuliah saya di STIA LAN. Saya mengambil konsentrasinya Manajemen Sumber Daya Aparatur. Namun demikian karena ini kuliahnya terapan Bapak, saya akan diarahkan untuk mengambil permasalahan terkait di lingkungan kerja sendiri. Kebetulan saya baru ke Pamdal itu 2 tahun ini Bapak. Sebelumnya memang di Pamdal selama 13 tahun, tahun 2016 saya pindah ke BKSAP, terus ke Kepegawaian, ke Pusdatin, BKSAP lagi, kembali ke Pamdal tahun 2021 dan saya mendapat kepercayaan jadi Kasubag di Pamdal.

Terkait dengan penelitian ini, tentunya saya mendalami permasalahan yang selama ini berkembang di lapangan dari waktu ke waktu yang memang saya pikir belum ada solusinya yang memang sangat jitu terkait permasalahan ini. Teman-teman di lapangan Pamdal ini memang pada dasarnya itu mereka itu bekerja sebagai satuan pengamanan yang secara khusus dididik untuk mengamankan: yang pertama Bapak Anggota DPR dan *stakeholder* yang lain. Namun demikian *stakeholder* yang lain itu menjadi *stakeholder* pendukung sesuai dengan Tusi kami bahwa memberikan pelayanan kepada Anggota DPR. Nah tetapi di lapangan itu berubah-ubah sehingga memerlukan penambahan personil yang tidak sedikit. Dulunya kami hanya 150 dari tahun ke tahun dan sekarang menjadi 720 personil Bapak. PNS-nya hanya tidak sampai 100 hanya 62, itu sisanya PPNASN.

Nah terkait dengan PPNASN ini, satuan besar ini yang secara anggarannya itu anggaran terbatas untuk masalah pendidikan, tetapi dituntut untuk melakukan pelayanan standar VIP. Kalau PNS mungkin bisa memungkinkan karena anggaran PNS untuk Diklat itu bisa dikatakan tidak terhingga asalkan mau melakukan Diklat silakan, tapi PPNASN itu belum ada anggaran Diklat untuk PPNASN.

Nah di sini menyurutinya terkait dengan masalah rekrutmennya Bapak. Saya mengambil judul tesis saya itu rekrutmen berbasis kompetensi personil Pamdal. Permasalahan-permasalahan di lapangan selama ini mohon izin Bapak, mungkin Bapak telah menilai secara keseluruhan Pamdal di lapangan seperti apa, namun demikian saya memang tidak bisa menyimpulkan begitu saja harus dari sumbernya langsung, karena apa, ya karena sebagaimana diarahkan kata dosen pembimbing bahwa sumber langsung itu sumber yang memang tidak bisa dibantahkan, apalagi sumber yang pertama itu ya sumber yang memang kita layani selama ini terkait dengan rekrutmen Bapak.

Nah untuk itu saya mengharapkan tidak ada unsur ke kiri atau ke kanan, saya mengharapkan Bapak memberikan keterangan memang seobjektif mungkin Bapak bagaimana, sehingga kami bisa nantinya mengembangkan sebuah pola rekrutmen seperti apa sih yang harus dikembangkan setelah selama ini melaksanakan rekrutmen internal yang memang masih mendapatkan kelemahan-kelemahan yang memang perlu perbaikan untuk personil kalau di tentara itu satu batalyon Bapak 720 orang itu di Pamdal seperti itu. Mohon izin mempersingkat waktu Bapak, biar tidak terlalu lama.

Pertanyaan pertama mohon izin. Apakah selama ini Setjen DPR RI sudah melaksanakan upaya rekrutmen personil Pamdal secara efektif atau lebih baik sehingga menghasilkan personil Pamdal yang memang diharapkan dapat mengamankan objek yang standar pengamanannya VIP Pak?

KEY INFORMAN:

Oke terima kasih Mas Gito, Pak Gito atas kunjungannya ke ruangan saya ini dalam rangka tugas kampus ya untuk menyelesaikan tesis S2 yang mengambil jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia?

PEWAWANCARA:

Iya, Manajemen Sumber Daya Aparatur.

KEY INFORMAN:

Sumber Daya Aparatur. Ruang lingkupnya Pamdal ini kan pengamanannya kan di tiga titik ya, di sini Gedung DPR RI, kemudian di Rumah Dinas Jabatan, kemudian di Wisma Kopo. Selama ini ya, selama ini saya tapi mungkin tetap yang namanya manusia faktanya ada kekurangan juga ya. Selama ini kalau saya mengamati ini ketika saya datang, kemudian di lantai basement, sikap-sikap teman-teman itu yang saya rasakan itu ketika saya di RJA, kemudian ketika saya di Wisma Kopo selama ini bagus, bagus selama ini. Akan tetapi tentu harapan kita juga bisa lebih ditingkatkan. Makanya terkait dengan rekrutmen yang namanya basic kompetensi ini menjadi syarat utama, syukur-syukur ditambah dengan *performance*, *performance* maksudnya ya *performance* itu apa ya kalau bahasa Jawa itu jadi penampilannya, karena ini kan berjumpa dengan orang-orang, berjumpa dengan orang luar yang ke sini, sehingga selain memiliki kompetensi di *skills* di bidang yang berhubungannya dengan apa namanya Pamdal pembinaan dan pengamanan dalam, ini juga apa ya, pokoknya penampilannya menarik, ramah, kemudian apa namanya sopan santunnya ini juga harus dibekali juga perlu ada *training-training* dan sebagainya ya tentang itu.

Nah kemudian karena tugas pokoknya Pamdal ini kan merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan teknis pembinaan dan pengamanan dalam, baik dalam Gedung DPR RI maupun dalam Wisma Kopo maupun dalam RJA nah ini dituntut untuk penataan-penataan yang bagus, maksudnya bagaimana mengatur *shift*-nya jangan sampai ada ketimpangan, jangan sampai ada yang kosong dan sebagainya, selain kompetensi, *performance*, kemudian bagaimana me-*manage* sumber daya manusia yang ada ini agar dikelola ditata sebaik-baiknya juga terus dibekali, dibekali dengan kemampuan, dibekali dengan hal-hal yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pamdal itu sendiri. Itu Pak Gito ya.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak.

KEY INFORMAN:

Saya rasa selama ini sudah bagus kalau kepada saya ya, kepada saya, tapi kalau ada komplain-komplain itu kan memang ada komplain-komplain. Yang kemarin itu kan waktu ada yang dipanggil komisi berapa tidak boleh masuk, itu teman-teman mungkin ya saklek sesuai dengan perintah yang dipahami oleh mereka, artinya memang ketika ada kasus-kasus seperti itu, itu harus komunikatif, ada kebijaksanaan, ada keluwesan, tetapi dikonsultasikan kepada mungkin dikonsultasikan kepada Kabag apa Kasubag?

PEWAWANCARA:

Kasubag Bapak.

KEY INFORMAN:

Kasubag-nya. Ini ada yang mau masuk Pak ini, tapi tidak ada tanda pengenal atau bagaimana, nah sehingga tidak menolak orang yang sangat *urgent* ditunggu komisi, ini jangan sampai terjadi lagi. Artinya ada komunikasi yang fleksibel, kemudian di-*cross check*, kemudian diverifikasi oh betul tamunya ini bukan orang sembarangan yang memang dibutuhkan hadir karena akan menyelesaikan sesuatu ini harus di apa ya dibekali teman-teman, jangan hanya saklek, tidak boleh-tidak boleh, tapi harus dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait, *stakeholder* terkait, terutama Kasubagnya dulu. Betulkah ini Pak Gito?

PEWAWANCARA:

Siap.

KEY INFORMAN:

Orang ini akan datang membahas masalah ini penting, ya kalau Pak Gito turun oh iya iya betul-betul, nanti konfirmasi ke komisi terkait. Sehingga tidak terjadi lagi hal-hal yang seperti kemarin.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak, siap.

KEY INFORMAN:

Tapi saya yakin kemarin itu karena memang dia ya tugasnya mengamankan, kalau sampai salah memasukkan orang, saya kena kan gitu mungkin ya. Saya tidak menyalahkan siapa-siapa, tetapi komunikasi yang baik, persuasif, kemudian verifikasi setiap orang yang masuk ini *Inshaa Allah* baguslah.

PEWAWANCARA:

Saya akui kemarin itu hanya salahnya itu dalam hal tidak adanya komunikasi ke atasan, tetapi dalam pelaksanaan tugas mereka telah melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi prosedur kami Bapak, sesuai sekali Bapak, namun ada hal-hal yang menjadi deskresi kami tadi tentunya, tentunya itu akan dikomunikasikan mohon izin kalau ada ketidaknyamanan mengenai hal itu pemberitaan di Pamdal.

KEY INFORMAN:

Makanya komunikasikan yang baik saja.

PEWAWANCARA:

Siap. Itu sudah menjawab hampir 12 pertanyaan Bapak. Sekarang terkait dengan apa kompetensi yang Bapak sampaikan barusan untuk lebih spesifiknya, contohnya sekarang hari ini kita melaksanakan kegiatan kenegaraan, dimana Pamdal itu ditugaskan sebanyak 60 orang satuan pengamanan di ring-ring 1 sebagai tenaga keamanan otomatis untuk membantu protokol dalam hal untuk kenyamanan para delegasi. Nah berbicara masalah kompetensi, kompetensi apa yang harus dimiliki oleh seorang satuan pengamanan, karena apa, karena mungkin ke depannya ada kegiatan seperti tidak mungkin orang ini harus ganti-ganti, ada pemerataan kompetensi, mohon izin Bapak, kiranya Bapak berkenan, kompetensi apa yang harus dimiliki oleh satuan pengamanan dalam untuk menjawab tantangan-tantangan global seperti ini?

KEY INFORMAN:

Nah ini sesuai dengan tema tesis Pak Gito ya terkait dengan peningkatan sumber daya aparatur. Jadi kompetensi yang dibutuhkan terkait dengan tugas kan pengamanan, jadi fokus utamanya pengamanan kemudian pelayanan. Pengamanan dan pelayanan kepada Anggota, kepada tamu-tamu Anggota, pokoknya bertanggung jawab dalam mengamankan situasi ya ada di dalam ini, sehingga hal itu dibutuhkan kompetensi-kompetensi untuk menunjang tugas pokok, fungsi dan kerja teman-teman Pamdal.

Ya kalau kompetensi Pamdal itu tentu yang pertama pasti harus dibutuhkan integensi intelektualnya harus diperhatikan juga, artinya tidak asal comot masuk biar Pak Kasubag ini kalau memberikan perintah itu anu bisa langsung bisa ditangkap kalau intelektualnya memadai. Kemudian yang kedua kedisiplinan. Jadi selain intelegensinya intelektualnya, tapi kedisiplinan juga sangat penting, karena dengan kawasan yang sebanyak ini dan setiap hari yang keluar masuk gedung ini mungkin ada kalau 10.000?

PEWAWANCARA:

10.000 Bapak iya, di data kami 10.000.

KEY INFORMAN:

Ya karena Anggotanya sekian, TA sekian, SA sekian, kemudian aparaturnya sendiri di Kesekjenan dan sebagainya. Ini maka dibutuhkan juga *performance* tadi ya, yang memiliki stamina yang prima, dengan wawasan yang luas. Selain intelegensi, kemudian kedisiplinan, tapi juga harus memiliki stamina yang bagus. Ya kalau misalnya Pamdal itu kalau gagah lebih bagus gitu. Gagah dan penampilan menarik, sehingga punya apaya punya wibawa, tapi juga harus ditunjang dengan kesantunan dan keramahan. Saya rasa kompetensinya 4 hal itu sudah. Kalau ini disiapkan dengan baik, ya ini terkait dengan rekrutmen ini kan memang wewenangnya dari pihak Kesekjenan, otoritas Kesekjenan, ya kita berharap pihak Kesekjenan tidak hanya asal masuk saja, tetapi memang betul-betul diverifikasi, kemudian dilihat bagaimana kompetensinya agar tidak salah dalam memasukkan orang. Kalau yang dimasukkan benar ditunjang beberapa kompetensi tadi, Pak Kasubag Pak Sugito lebih mudah mengatur, lebih mudah memahami perintah Kasubag ketika ada tugas-tugas yang diberikan kepada teman-teman Pamdal gitu Pak Gito.

PEWAWANCARA:

Siap. Sudah menjawab barusan tentang integritas sudah terjawab. Sekarang tinggal dua lagi Bapak tentang pola rekrutmennya Bapak. Sebagaimana yang Bapak sampaikan panjang lebar barusan untuk mendapatkan kompetensi seperti itu, rekrutmennya yang baik itu polanya itu harus berpola ya Bapak ya, setidaknya Bapak ngasih rekomendasi ke kami bagaimana pola rekrutmen ke depan untuk menghasilkan personil Pamdal yang sebagaimana Bapak sampaikan barusan ini?

KEY INFORMAN:

Saya rasa kalau model rekrutmennya itu lebih terbuka itu lebih banyak peluang untuk memilih SDM yang lebih bagus. Jadi ini berarti berkaitan dengan memang *the right man in the right place*, bukan karena *like and dislike* ini yang penting. Jadi menempatkan orang itu sesuai dengan porsinya, tepat di memang oh ini pantas, oh ini memang pas kalau ditempatkan di sini. Beda dengan kalau *like and dislike* ini kan ya mungkin karena faktor-faktor tertentu, ini juga akan berdampak akan berpengaruh kepada kualitas SDM yang direkrut.

Saya rasa misalnya rekrutmennya itu lebih terbuka, kemudian parameter apa namanya syarat-syarat standar kompetensinya jelas itu bisa lebih apa lebih bagus SDM yang terekrut untuk pamdal di sini, sehingga dia bisa mengemban tugas dan amanah dengan baik ketika dia bekerja.

PEWAWANCARA:

Satu lagi Bapak, jelas sekali itu. Untuk melaksanakan itu instansi mana yang memang berkompetensi dalam rekrutmen itu, apakah Setjen DPR RI sendiri, apa TNI/POLRI, apa unsur lain yang memang bisa menghasilkan personil yang memang dengan pola seperti itu dan personil yang diharapkan?

KEY INFORMAN:

Saya rasa bagus kalau misalnya ada Pansel dari Kesekjenan, mungkin dari TNI/POLRI karena tugasnya kan memang berkaitan dengan masalah pengamanan keamanan ini kan ya Kepolisian, TNI/POLRI itu kan. Saya rasa bagus kalau untuk rekrutmen itu ada Pansel yang independen kemudian bisa mencari bibit-bibit atau mencari SDM yang memang betul-betul sesuai dengan standarisasi kompetensi yang sudah ditetapkan oleh Pansel itu.

PEWAWANCARA:

Terima kasih Bapak atas informasinya, atas masukannya kepada kami. Mudah-mudahan masukan Bapak menjadi nanti menjadi pegangan buat kami untuk bagaimana

kami merekomendasikan buat ke atasan kami ini loh polanya rekomendasinya itu, sehingga *Inshaa Allah* mendapatkan personil yang memang diharapkan.

Terima kasih atas waktunya Bapak, mohon maaf saya mengganggu waktunya.

KEY INFORMAN:

Tadi itu Mas jadi pokoknya *the right man and the right place* bukan *like and dislike*, *Insha Allah* kalau itu kejadian terjadi apa ya sehat, iklimnya itu kan menjadi sehat di mana-mana dengan begitu, cuma kadang-kadang menerapkan itu agak susah, manusiawi soalnya, tapi kita paling tidak meskipun susah harus mengarah ke situ agar betul-betul kita memiliki profesionalisme di mana pun kita berada.

Termasuk tambahan lagi tadi syarat tadi itu kejujuran dan kesungguhan, karena ini kan menjaga itu dibutuhkan kejujuran. Saya khawatir kalau tidak ada aspek itu nanti jangan-jangan malah apa ya tidak menjaga tapi malah merusak. Jadi aspek itu juga menjadi prioritas utama. Itu Pak Gito.

PEWAWANCARA:

Terima kasih Bapak.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KEY INFORMAN 1.2

PEWAWANCARA:

Mohon izin Bapak, tanpa mengurangi rasa hormat saya, saya simpan di sini saja, ini sensitif Bapak.

KEY INFORMAN:

Oh ya.

PEWAWANCARA:

Sebelumnya saya mohon maaf Bapak, saya merepotkan Bapak. Sebagaimana yang saya utarakan di muka tadi, saya langsung ke pertanyaan Bapak.

Pertanyaan yang pertama, terkait dengan Pamdal. Apakah selama ini menurut pandangan Bapak Setjen DPR ini telah melaksanakan rekrutmen personil Pamdal PPNASN secara efektif dengan melihat kasus-kasus di lapangan yang memang telah terjadi selama ini, meskipun tidak terlalu menonjol, namun hal itu selalu berbunyi pada beberapa rapat pada setiap kegiatan rapat AKD, menurut Bapak seperti apa?

KEY INFORMAN:

Ya kalau sepengetahuan saya rekrutmen Pamdal di DPR RI sebetulnya masih mengikuti ketentuan yang bersifat umum berlaku bagi seluruh kementerian/lembaga yang sebetulnya tidak semuanya sesuai dengan kebutuhan objek vital di DPR RI, sehingga menurut saya belum terlalu efektif ya pola rekrutmen di Pamdal ini dengan kebutuhan objek dari DPR sendiri, karena pola rekrutmennya menggunakan peraturan yang sama dengan seluruh Kementerian/lembaga yang bisa jadi kebutuhan dari SDM Pamdal-nya berbeda-beda karakteristiknya, latar belakang dan lain sebagainya. Jadi saya melihat ini belum terlalu efektif sesuai dengan kebutuhan spesifik dari Pamdal objek vital DPR RI.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Dengan belum dilaksanakannya rekrutmen belum efektif seperti itu terutama akan berimplikasi kepada hasil daripada rekrutmen itu sendiri Bapak ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Ya jadi bisa dikatakan dengan apa yang Bapak barusan sampaikan itu dengan pelaksanaan rekrutmen belum efektif itu hasilnya pun belum maksimal Bapak ya?

KEY INFORMAN:

Ya belum maksimal dalam pengertian tidak seluruhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik dari objek vital DPR RI karena kan ini lembaga negara yang punya karakteristik yang khas berbeda dengan lembaga kepresidenan atau kementerian lembaga, sehingga harusnya ada ketentuan yang mengatur tentang seleksi yang secara khusus begitu.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak, terima kasih. Selanjutnya barangkali Bapak mengetahui terkait hambatan-hambatan atau masalah apa yang mempengaruhi sehingga rekrutmen itu tidak berjalan secara efektif Bapak?

KEY INFORMAN:

Biasanya ada dua hal ya. Pertama adalah dari undang-undang dan peraturan yang mengatur tentang itu, seperti yang saya sampaikan tadi tidak secara spesifik sesuai kebutuhan. Kemudian yang kedua, karena ini lembaga politik, pada umumnya rekrutmen

itu juga kadang-kadang apa berpeluang ya diintervensi secara politik oleh Anggota DPR atau pihak lain begitu. Itu yang menurut saya ada dua kemungkinan terjadinya hambatan itu.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Sebagaimana kita ketahui kemarin Pak Sekjen melalui media cetak telah menyampaikan bahwa personil Pamdal itu memang secara kompetensi tidak ada dan seluruh meskipun perkataan itu dicabut mohon izin Bapak ya, telah dicabut, tapi beliau telah menjelaskan bahwa itu merupakan mayoritas banyak titipan Anggota gitu kan. Nah menurut pendapat Bapak apakah hal itu benar terjadi, apakah hanya memang sesuatu yang memang dikatakan secara spontan?

KEY INFORMAN:

Kalau bukti detailnya sih saya tidak terlalu ini ya, tapi sekilas saya dengar itu karena rekrutmen di DPR selain Pamdal kan ada juga tenaga ahli, staf ahli, itu kan memang ada porsi DPR ya yang merekrut secara personal sebagai Anggota. Nah mungkin persepsi Anggota itu begitu ada job tertentu yang mereka punya semacam hak begitu untuk merekrut sendiri, nah Pamdal juga dianggap wah berarti Pamdal bisa boleh juga. Nah itu yang menurut saya barangkali ketentuan ini harus diatur secara tegas.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Tentunya ada rekomendasi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan itu Bapak dari Bapak?

KEY INFORMAN:

Ya, rekomendasi saya memang harus ada peraturan tersendiri khusus rekrutmen Pamdal di objek vital dan diberikan kewenangan bagi katakanlah Pimpinan di lembaga tersebut untuk membuat aturan sesuai kebutuhan.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Sekarang terkait pengetahuan Pamdal yang bagaimana Bapak ketahui, menurut pandangan Bapak, bagaimana pengetahuan pengamanan Pamdal di DPR RI, pengetahuan ini kan ada tiga, ada pengetahuan secara umum, ada *skills*, ada etika. Kami bertanyanya secara umum sebagai petugas keamanan apakah dia bisa layak dipertahankan menjadi seorang pengamanan atau harus diganti status Bapak?

KEY INFORMAN:

Ya, sejauh ini sih kalau pengetahuan yang bersifat umum saya kira standar sama dengan pengamanan di lembaga lain, tapi yang spesifik di sini kan karena objek vital maka harus ada juga pengetahuan kompetensi yang spesifik misalnya bagaimana rahasia, kemudian protokoler gitu, berbeda dengan pengamanan di lembaga-lembaga swasta.

PEWAWANCARA:

Siap. Sekarang kan kita lagi menghadapi *event* internasional Bapak, dimana personil Pamdal itu dilibatkan itu hampir 70 personil. Nah menyikapi hal ini menurut pendapat Bapak kompetensi apa yang harus dimiliki secara umum karena kegiatan ini kan sering diadakan, tidak mungkin personil-personil itu saja nanti berefek pada personil yang lain akan bergantian. Menurut pendapat Bapak kompetensi apa yang memang harus dimiliki ketika menghadapi *event-event* seperti ini?

KEY INFORMAN:

Ya pertama selain kompetensi yang bersifat umum, pengamanan, protokoler, tapi juga dibutuhkan fungsi diplomasi, karena wajah Pamdal itu akan dilihat tidak saja di dalam

negeri, tetapi juga akan dilihat oleh dunia internasional, sehingga dia harus bisa punya budaya Indonesia, kemampuan berbahasa, wawasan global gitu, ini juga penting.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak, selain bahasa memang dititik beratkan dalam bahasa ya Bapak ya karena komunikasi gitu. Berarti itu akan mengarahkan kepada standar pengetahuan calon personil Pamdal ke depan Bapak memang seperti itu ya?

KEY INFORMAN:

Ya bahasa, komunikasi, kemudian juga etika global, karena masing-masing negara itu punya etika protokoler yang berbeda-beda, sehingga dia juga tahu protokoler negara-negara misalnya wilayah Eropa seperti apa, negara-negara Asia seperti apa, itu juga penting yang tidak dibutuhkan oleh tempat lain, tapi di sini sangat dibutuhkan kompetensi itu.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak, terima kasih. Selain melaksanakan tugas seperti pengamanan sidang-sidang kenegaraan, tentunya kita juga dihadapkan pada ancaman-ancaman yang sifatnya fisik Bapak sehari-hari karena itu pengamanan harus memang terus dituntut harus tetap sigap. Nah berbicara tentang keahlian, keahlian standar seperti apa keamanan itu yang perlu dimiliki oleh seorang pengamanan selain keahlian bela diri, apakah IT, menyikapi dinamika-dinamika keadaan di lapangan sekarang yang memang begitu kompleks Bapak?

KEY INFORMAN:

Ya, selain keahlian umum yang harus dimiliki oleh seorang petugas keamanan khusus untuk di DPR ini adalah keahlian dalam berkomunikasi. Berkomunikasi dengan para pejabat, kalangan elit dan berkomunikasi juga kepada masyarakat yang bentuknya beragam, karena di sini sering terjadi pertemuan antara orang yang kita anggap paling terhormat di Indonesia dan orang yang mungkin dalam tanda petik kita anggap rakyat biasa gitu. Nah mereka harus bisa menghadapi berbagai macam pola orang seperti itu, itu keahlian khusus selain bela diri, kemudian juga IT dan berbagai tadi pendekatan komunikasi paling penting.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Kami sekarang terkait pendidikan, pengetahuan telah kami ulas tadi. Sekarang kami bertanya kepada terkait dengan integritas, dimana integritas itu salah satunya itu disiplin dan memang disiplin ini dan komitmen disiplin itu memang di Pamdal itu memang diperlukan karena memang pamdal ini meskipun satuan pengamanan, tapi *mind set*-nya itu dan didikannya itu didikan kalau tidak Polisi sama dengan militer Bapak, tentunya disiplin tinggi. Nah kalau menurut pandangan Bapak, apa pengalaman Bapak di lapangan terkait disiplin Pamdal selama di lapangan bagaimana penilaian Bapak tentang disiplin teman-teman Pamdal di lapangan pada saat pelaksanaan tugas?

KEY INFORMAN:

Kalau pengalaman saya secara langsung baik begitu masuk di pintu gerbang maupun juga di lokasi acara di ruang-ruang sidang sejauh ini sih cukup bagus ya disiplinnya. Cuma yang belum kita alami itu adalah disiplin dalam pengertian komitmen misalnya menjaga kerahasiaan, nah sejauh ini itu belum kita tahu, karena yang diamankan di sini bukan fisik gedung atau keselamatan Anggota secara fisik, tapi juga ada beberapa dokumen-dokumen negara yang juga harus diamankan, bahkan juga katakanlah hal-hal prinsip lainnya gitu yang tidak berbentuk benda itu perlu disiplinnya juga itu penting.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Sekarang langsung ke pola rekrutmen. Di depan saya menyampaikan bahwa pola rekrutmen di Pamdal itu hanya dilaksanakan secara internal dengan personil sebanyak ini 700 ini pola rekrutmen hanya dilaksanakan hanya setingkat bagian. Untuk menghasilkan personil yang Bapak sampaikan tadi kompetensi di bidang komunikasi, selain yang lain-lainnya, pola rekrutmen apa yang memang ideal sehingga dapat menghasilkan personil Pamdal seperti itu Bapak?

KEY INFORMAN:

Ya memang pola rekrutmennya sih menurut saya pertama harus dilakukan secara terbuka, dengan kriteria yang juga harus transparan, kemudian begitu ada yang diterima harus ada semacam pendidikan, pendidikan dahulu sebelum ditetapkan menjadi katakanlah pegawai tetap gitu atau Pamdal tetap gitu. Jadi ada semacam *training* yang harus diikuti dan itu satu rangkaian tahapan rekrutmen, bukan setelah diterima baru dididik. Jadi diseleksi, kemudian begitu diterima bakal calon, kemudian dididik, nanti diuji lagi di terakhir lalu baru diterima.

PEWAWANCARA:

Untuk pertanyaan terakhir Bapak, saya sudah mendapatkan poin-poinnya. Kalau seandainya rekrutmen ini seperti yang Bapak sampaikan ini memungkinkan tidak dilaksanakan internal DPR atau oleh instansi di luar DPR selain TNI atau POLRI atau TNI atau POLRI yang memang memiliki kompetensi dalam hal rekrutmen personil. Kalau seandainya ada, instansi apa yang memang pas dan layak untuk melaksanakan rekrutmen ini, sehingga nantinya personil Pamdal ini dengan anggaran terbatas ini bisa menjadi personil yang memang ketika dihasilkan itu menjadi personil yang memang diharapkan bisa mengamankan VIP?

KEY INFORMAN:

Ya, kalau rekrutmennya sendiri memang harus dilakukan oleh lembaga DPR itu sendiri, tetapi perlu melibatkan pihak lain dalam hal *assessment*-nya gitu ya, misalnya dari sisi *skills* yang bersifat fisik itu dengan Kepolisian, kemudian juga bisa juga dengan katakanlah konsultan SDM yang bisa menangani psikologis dan lain sebagainya, tapi tanggung jawabnya tetap tidak boleh DPR ini menerima direkrut oleh lembaga lain kemudian dia menerima, harus DPR sendiri yang merekrut, tapi melibatkan pihak lain untuk *assessment*-nya.

PEWAWANCARA:

Siap, terima kasih Bapak, jawaban terakhir yang saya harapkan itu, itu jawaban terakhir yang terkait dengan rekrutmen. Terima kasih Bapak atas waktunya, semoga Bapak selalu dalam keadaan sehat wal'afiat. terima kasih.

KEY INFORMAN:

Mudah-mudahan sukses.

PEWAWANCARA:

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

KEY INFORMAN:

Wa'alaikumsalam warrahmatullaahi wabarakatuh.

KEY INFORMAN 2

PEWAWANCARA:

Wawancara dengan *key informan 2*, Bapak Ocid Rosyidi. *Bismillaahirrahmaanirrahiim*. Sebagaimana tadi saya sampaikan di prolog Bapak, terkait dengan rekrutmen proses rekrutmen yang telah sebelumnya dilaksanakan. Saya bertanya ke Bapak, apakah Bagian Pamdal yang mewakili Sekretariat Jenderal sudah mempunyai SOP rekrutmen PPNASN?

KEY INFORMAN:

Selama ini kalau memang untuk terkait SOP belum ada, rekrutmen itu dilaksanakan ya kadang-kadang untuk mengisi kekosongan itu 1-2 orang itu biasanya langsung ada apa pengangkatan terus ada hanya seleksi untuk fisiknya saja, tapi kalau untuk SOP secara utuh tidak ada gitu.

PEWAWANCARA:

Terima kasih, jadi belum ada SOP ya?

KEY INFORMAN:

Belum ada.

PEWAWANCARA:

Nah selama ini pelaksanaan rekrutmen tahapan-tahapannya itu bersandar kepada rekrutmen apa Bapak?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk tahapan rekrutmen itu secara garis besar sih bersandar ke rekrutmen seperti rekrutmen pegawai. Pernah juga kita melaksanakan itu urut-urutannya biasanya dari mulai seleksi administrasi, nah seleksi administrasi, sudah selesai itu baru ke fisik, setelah fisik itu ada termasuk kesehatan segala macam, samapta gitu kan. Nah terakhirnya itu biasanya wawancara gitu ya. Jadi secara garis besar urut-urutannya seperti itu.

PEWAWANCARA:

Tidak ada mengkomodir proses rekrutmen dari instansi lain seperti TNI/POLRI ya TNI/POLRI sebagaimana kita ketahui proses rekrutmen kan ada...(suara tidak jelas) dari administrasi dan sebagainya. Ini murni inisiatif dari Bagian Pengamanan Dalam ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Mewakili Setjen DPR RI. Nah dengan pola rekrutmen seperti itu menurut pandangan Bapak apakah rekrutmen PPNASN itu telah dilaksanakan secara efektif?

KEY INFORMAN:

Kalau melihat efektivitas rekrutmen dengan hasil yang didapat itu kalau menurut saya belum efektif ya, karena SDM yang didapat itu cenderung ya hanya yang memenuhi persyaratan itu saja, tapi dari sisi kemampuan, keahliannya itu belum bisa memenuhi standar yang diharapkan gitu.

PEWAWANCARA:

Baik. Sekarang kalau memang belum efektif, permasalahan mendasar apa yang mempengaruhi sehingga rekrutmen ini tidak berjalan secara efektif?

KEY INFORMAN:

Ya salah satunya ya kalau dari sisi untuk menunjang kinerja dari sisi personil itu belum mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, ya sementara harapannya itu dengan rekrutmen ini kita mendapatkan personil yang sudah kompeten di bidangnya dan siap melaksanakan tugas pada saat sudah menandatangani kontrak itu mereka sudah siap bekerja gitu kan, tapi nyatanya yang kita dapatkan adalah personil yang dalam posisi mereka itu hanya siap secara fisik, tapi untuk pengetahuan pekerjaannya itu mereka belum punya gitu. Jadi kita harus melaksanakan lagi penataran, pembimbingan gitu seperti itu.

PEWAWANCARA:

Siap, siap, dengan keterbatasan anggaran yang ada ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Sekarang beralih kepada...(suara tidak jelas) yang dimana sama-sama kita ketahui di media bahwa ada pernyataan Eselon I kita pejabat tinggi kita yang menyatakan tentang fenomena titipan pada Bagian Pamdal. Menurut pandangan Bapak, apakah pendapat itu dikatakan benar sepenuhnya atau seperti apa mungkin Bapak punya pendapat lain tentang apa yang dimuat oleh media massa beberapa waktu yang lalu?

KEY INFORMAN:

Kalau menurut saya terutama karena saya pernah mengikuti pada saat penerimaan, walaupun tidak selalu, tapi saya pernah mengikuti, itu kalau ada istilah titipan mungkin setiap orang ada saja sih yang menitipkan lamaran gitu, tapi di dalam proses penerimaannya itu kita tetap menyamaratakan, jadi entah itu dia yang membawa lamaran sendiri atau yang dibawa oleh orang lain, tetap kita si pelamar ini kita ikutkan di seleksi yang kita adakan gitu.

PEWAWANCARA:

Intinya maksud Bapak yang disampaikan itu siapa pun yang memasukkan lamaran tentunya proses tetap dilaksanakan?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Terima kasih. Sekarang terkait dengan barusan mungkin ada kendala gitu kan selain yang tadi saya sampaikan lebih spesifiknya mungkin bisa dijelaskan mungkin kendala-kendala apa sih yang menyebabkan tidak efektifnya pelaksanaan rekrutmen ini, belum efektifnya rekrutmen itu?

KEY INFORMAN:

Kalau ini belum terkait kendalanya mungkin ya mungkin salah satunya.

PEWAWANCARA:

SOP tadi yang pertama ya belum ada SOP?

KEY INFORMAN:

Ya satu SOP, kedua standar rekrutmennya itu kita belum ada gitu, jadi mungkin perlu dibuat standar terkait bagaimana sih sosok personil yang dibutuhkan gitu, itu masih belum ada ketentuan yang jelas gitu. Jadi kita tiap tahun kita punya dasar oh ini umpama dari fisiknya harus sekian, terus kemampuan samaptanya harus sekian, itu kita belum ada.

PEWAWANCARA:

Iya siap. Melanjutkan apa yang disampaikan Bapak barusan terkait dengan dinamika kebutuhan personil yang ada, dimana sebagaimana kita ketahui PNS itu mulai menyusut, namun demikian tongkat estafet kepemimpinan Pamdal harus berjalan. Nah dikaitkan dengan kegiatan rekrutmen ini, apakah memungkinkan ke depan rekrutmen berbasis kompetensi ini dikhususkan untuk posisi-posisi tertentu, contoh kita merekrut untuk posisi Danru dengan spesifikasi seperti yang dijelaskan akan dibuat kemudian atau mungkin ke depannya lagi kita akan melakukan rekrutmen untuk posisi Danton dengan spesifikasi sesuai dengan Keputusan Kapolri yang berlaku, apakah hal itu dimungkinkan?

KEY INFORMAN:

Kalau secara kompetensi ilmu kamanan dimungkinkan saja ya, tapi kita juga perlu mempertimbangkan adanya pengalaman orang di lingkungan kerja, karena mungkin orang berpengalaman di satu lingkungan, dia bekerja di lingkungan ini adalah seorang yang baru yang belum tahu situasi dan kondisi itu juga perlu menjadi pertimbangan.

PEWAWANCARA:

Siap. Jadi pertimbangan pertamanya itu memungkinkan pada masa yang akan datang kita melaksanakan proses rekrutmen untuk posisi unsur komandan, namun demikian hal yang sangat penting diperhatikan itu terkait pengalaman ya, karena pengalaman itu salah satu yang memang menjadi kunci keberhasilan ya. Dengan pengalaman tentunya kita bisa memperbaiki sebuah pola-pola pelaksanaan tugas.

Sekarang dengan pengetahuan, secara umum bagaimana pengetahuan personil Pamdal PPNASN yang telah dilaksanakan rekrutmen sebelumnya? Pengetahuan secara umumnya bagaimana? Baik, pengetahuan umum ya bukan pengetahuan secara khusus, pengetahuan umum? Pengetahuan secara mungkin ada tentang DPR-nya atau pengetahuan tentang seperti apa tentang *stakeholders*-nya DPR.

KEY INFORMAN:

Kalau untuk di awal rekrutmen tentu namanya dia personil baru, dia belum tahu banyak, tapi setelah berjalannya waktu itu kan mungkin salah satu bentuk pembelajaran di dalam organisasi ya, ada...(suara tidak jelas) dari rekan-rekan seniornya, jadi mereka dengan arahan dari Pimpinan dituntut untuk memberikan pengetahuan ya informasilah informasi kepada teman-teman barunya untuk segera mengetahui situasi dan kondisi di lingkungan kerja maupun orang-orang yang diamankan gitu seperti itu.

PEWAWANCARA:

Ya saya ambil poinnya. Pada dasarnya pengetahuan itu wajib ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Nah sekarang terkait dengan pengetahuan berdasarkan pendidikan formal. Standar pendidikan apa yang boleh menjadi pelamar personil Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk standar pendidikan formal yang di PPNASN yang di DPR selama ini kita menerima dari lulusan SLTA atau sederajat.

PEWAWANCARA:

Yang sederajat ya, mungkin meskipun ke depan mungkin sesuai dengan dukungan-dukungan teknologi yang ada, kita butuh memang yang ahli di bidangnya ya

karena apa, karena sebagaimana kita ketahui bahwa peralatan kita itu terus dari masa ke masa itu mengalami peningkatan kualitas ya, setuju ya dengan pernyataan saya ini?

KEY INFORMAN:

Iya betul.

PEWAWANCARA:

Sekarang dengan *skills*, nah mulai *skills*. Pada dasarnya *skills* apa sih yang harus dimiliki oleh personil Pamdal calon personil Pamdal ini untuk menjawab tuntutan yang ada, salah satunya adalah tuntutan dinamika pengamanan yang semakin kompleks, tuntutan pengamanan yang semakin dinamis juga, dimana pada beberapa kesempatan terakhir kita menjadi unsur pengamanan untuk pelaksanaan gelaran internasional, dimana kita terlibat langsung bahkan kita melebihi kapasitas sebagai tugas Pamdal dalam pelaksanaan pengamanan itu. Nah untuk menjawab tantangan seperti itu, keahlian apa sih yang memang ideal dan harus dimiliki oleh calon personil Pamdal ke depan?

KEY INFORMAN:

Terkait tantangan-tantangan yang dihadapi, ya kemampuan yang harus dimiliki tentu selain daripada kemampuan dari sisi pengamanan, mereka juga harus dibekali oleh kemampuan-kemampuan diantaranya ya bahasa karena memang tidak bisa dipungkiri kemampuan bahasa itu sangat diperlukan apa lagi kalau dalam menghadapi *event-event* internasional gitu. Jadi kita akan memudahkan dalam berkomunikasi dengan objek pengamanan kita seperti itu.

PEWAWANCARA:

Oh siap, jadi intinya *skills* lain yang memang yang berkaitan dengan tugas keamanan, tentunya ini kan terkait pelayanan bahwa diperlukan keahlian salah satunya bahasa ya, baik itu bahasa asing maupun mungkin ada bahasa lain yang memang diperlukan untuk melayani kedatangan tamu yang memang tidak diundang Pak Ocic seperti demo, bagaimana kita bahasa seperti apa?

KEY INFORMAN:

Ya kalau di pengamanan itu kan ada salah satu bidang pelajarannya itu adalah pelayanan prima dan bicara efektif, bagaimana kita bisa mengarahkan orang atau lawan bicara kita untuk apa namanya sesuai dengan yang kita harapkan gitu kan. Jadi bagaimana kita mengarahkan pendemo, umpama ini umpama ada yang berunjuk rasa, bagaimana kita bisa mengkomunikasikan kepada mereka untuk memberikan pemahaman tentang prosedurnya seperti apa, sehingga mereka bisa menyalurkan aspirasinya itu sesuai dengan aturan yang ada di kompleks Senayan ini gitu.

PEWAWANCARA:

Lanjut, terkait dengan *attitude* sekarang, dimana *attitude* itu dibangun salah satu *attitude* itu ada satu loyalitas, tanggung jawab dan integritas. Kita buka satu persatu. Terkait dengan loyalitas personil Pamdal selama ini menurut pengamatan Bapak selama bertugas di Pamdal itu bagaimana loyalitas personil Pamdal secara keseluruhan baik...(suara tidak jelas) maupun dipisahin PPNASN seperti apa loyalitasnya dan ASN seperti apa.

KEY INFORMAN:

Kalau terkait loyalitas ya kalau secara umum, saya sih berpendapat satuan pengamanan merupakan satuan yang mempunyai loyalitas yang tinggi, karena mereka menjalankan tugas itu sesuai arahan dari atas dari Pimpinan, baik lisan maupun tulisan. Jadi tidak ada apa istilahnya pembangkangan-pembangkangan yang sifatnya bisa

merugikan organisasi. Selama itu perintah dari atas baik lisan maupun tulisan dan itu memang dalam skop organisasi, ya akan mereka laksanakan gitu seperti itu.

PEWAWANCARA:

Baik, berarti dari segi loyalitas *Alhamdulillah* Pamdal ini sudah merupakan personil yang memang selain dituntut itu ya memang dia di lapangan personil-personil itu sudah mempunyai loyalitas yang tinggi ya.

Sekarang ke tanggung jawab ini, bagaimana tanggung jawab personil Pamdal dalam melaksanakan pekerjaan, dimana tanggung jawab Pamdal itu sebagaimana kami deskripsikan itu tanggung jawab itu sebagaimana sama halnya dengan pemberian tugas kita kepada personil, bagaimana mereka melaksanakan tugas kita dengan penuh rasa tanggung jawab. Nah salah satu pelaksanaan tugasnya itu adalah terkait dengan kegiatan-kegiatan yang wajib dilaksanakan. Nah menurut pendapat Bapak bagaimana tanggung jawab personil yaitu satu dalam pelaksanaan tugas langsung atau yang kedua dalam pelaksanaan tugas tanggung jawab yang memang sebagai pendukung pelaksanaan tugas?

KEY INFORMAN:

Kalau secara umum mereka sudah taat ya kalau secara umum, ya mungkin ada 1-2 yang belum mengikuti seperti di dalam persiapan ya di dalam persiapan itu, walaupun memang dalam prosesnya itu, itu hanya persiapan tugas, tapi kadang-kadang ada yang tidak mengikuti, tapi di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari ya mereka tetap mentaati seperti itu.

PEWAWANCARA:

Nah terkait dengan rekrutmen yang direkomendasikan nantinya, dalam proses rekrutmen itu tentunya kita selama ini yang tadi di depan disampaikan Bapak bahwa pola rekrutmen itu ada namanya tes fisik dan sebagainya pengetahuan umumnya itu. Terkait dengan bagaimana kita sebagai *user* mendapatkan gambaran calon personil Pamdal itu mempunyai etika yang bagus, sikap kerja yang bagus, perilaku yang bagus, tahap proses apa yang penting dilaksanakan sehingga kita mendapatkan calon personil yang mempunyai sikap yang bagus ini?

KEY INFORMAN:

Mungkin kalau dari sisi sikap ya, sikap itu ya mungkin perlu ada semacam tes psikologi, semacam tes psikologi bagi personil. Ini penting ya untuk mengetahui juga dari tingkat istilahnya kejiwaan mereka karena pengamanan di DPR ini kan perlu tidak hanya kekuatan fisik ya, tapi perlu kesabaran yang tinggi gitu kan karena kita menghadapi bukan cuma maaf-maaf bukan cuma maling atau orang-orang yang anarkis, tapi kita juga menghadapi Dewan yang perlu kita hormati. Jadi kita perlu bisa menahan ego dan lebih bersabar gitu, itu perlu dites dalam psikologi itu.

PEWAWANCARA:

Nah sekarang apakah pelaksanaan rekrutmen ke depan itu rekomendasinya untuk mendapatkan personil yang memang secara intelektual bagus, pengetahuan dan *skills* mumpuni dan terhindar dari hal-hal yang disampaikan fenomena titipan ini, apakah pelaksanaan rekrutmen ini tetap harus dilakukan secara internal Setjen DPR RI atau diserahkan kepada pihak luar atau adanya kolaborasi antara Setjen DPR RI dengan profesional pihak luar, sehingga adanya sistem kontrol dalam pola rekrutmen ini?

KEY INFORMAN:

Mungkin kalau menurut hemat saya sih lebih baik kita berkolaborasi, berkolaborasi dalam artian dari pihak kita pun bisa memonitor. Nah kalau masalah titipan itu kembali lagi kepada kalau memang sudah ada SOP, bagaimana SOP itu dilaksanakan dengan benar.

Jadi intinya mau yang menyeleksi itu dari dalam ataupun dari luar ataupun berkolaborasi antara dalam dan luar, selama SOP itu dijalankan ya kita akan mendapatkan setidaknya yang lebih baik gitu dari personil yang kita rekrut gitu.

PEWAWANCARA:

Ya, siap, siap. Satu pertanyaan terakhir terkait dengan barusan unsur-unsur pelaksana dari rekrutmen itu sendiri gitu kan. Sekarang apakah Bapak punya pandangan atau sebuah gagasan terkait pola rekrutmen seperti apa sih yang ideal buat DPR ini polanya seperti apa?

KEY INFORMAN:

Ya kalau.

PEWAWANCARA:

Menindaklanjuti pola sebelumnya yang dianggap belum efektif itu, mungkin ada?

KEY INFORMAN:

Sepertinya ya kita kalau ini mungkin bisa mengacu kepada pola-pola rekrutmen yang diadakan oleh satuan-satuan lain dan itu kita laksanakan betul-betul bagaimana kita betul-betul mengacu oh dari standar-standar calonnya ini seperti ini, oh dari sisi standar pelaksanaan seleksinya seperti ini gitu. Nah itu mungkin bisa kita terapkan di sini gitu ya seperti itu.

PEWAWANCARA:

Satu lagi, maaf, indikator keberhasilan pola rekrutmen itu sesuai dengan standar yang ditetapkan, kalau seandainya kita mempunyai pola yang baru dengan kepanitian juga adanya kolaborasi, nah indikator keberhasilan rekrutmen itu seperti apa sih bahwa rekrutmen itu dinyatakan berhasil?

KEY INFORMAN:

Rekrutmen yang dikatakan berhasil berarti kan salah satunya mungkin standar-standar yang kita terapkan, standar-standar yang kita pakai pada saat rekrutmen itu terpenuhi gitu, baik dari standar personil sisi fisiknya, kemampuannya, terus kelengkapan administrasinya, itu semua terpenuhi. Nah berarti secara keseluruhan rekrutmen itu dinyatakan berhasil.

PEWAWANCARA:

Terima kasih Pak Ocid atas informasi yang disampaikan bahwa salah satu barusan indikator keberhasilan itu yang pertama itu bagaimanapun kita susahny membuat SOP, bagaimana kita jelimetnya menyusun standar kompetensi, tetapi dengan hasil yang tidak diharapkan bahwa rekrutmen itu belum dinyatakan berhasil ya, bahwa yang namanya keberhasilan itu kesesuaian antara rencana pelaksanaan rekrutmen dengan yang disusun bersama-sama dengan hasil yang didapat itu mendapatkan kesesuaian, bahwa ada kesesuaian antara hasil dengan rencana. Terima kasih Bapak atas waktunya. Mudah-mudahan apa yang disampaikan Bapak bermanfaat bagi saya untuk keilmuan, khususnya buat Pamdal ke depan *Inshaa Allah*, umumnya buat Sekretariat Jenderal DPR RI. Sekali lagi saya ucapkan terima kasih atas waktunya.

KEY INFORMAN 3

KEY INFORMAN

Jadi begini, kalau kamu nanti sudah S2, cara kamu berpikir pun kamu harus diubah juga, karena banyak...(suara tidak jelas) sudah S2 nempel-nempel kan malu, ada juga yang cuma sekedar Doktor, Doktor tapi kok kamu cara berpikirnya cara berpikir S2 kan malu, jangan sampai kamu sudah S2 nanti kamu cara berpikir S1. Nah maksud saya penting kamu itu berubah cara berpikir, cara menganalisisnya. Yang persoalan nanti judulnya apa ya itu pragmatismenya yang penting cepat lulus, yang penting kan konsep itu yang jangan sampai lupa, jangan karena asal S2 punya gelar S2 tapi cara berpikir masih S1, masih mending cara berpikir S1, kalau cara berpikir masih SMA kan gitu. Jangan sampai sudah Doktor tapi kok cara berpikir masih S1 gitu.

PEWAWANCARA:

Siap.

KEY INFORMAN:

Terus akhirnya bagaimana?

PEWAWANCARA:

Ya akhirnya saya mencoba melihat lagi permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, terutama Pamdal memang sudah beberapa kali penelitian gitu kan dari S1 teman-teman terkait dengan pamdal, namun demikian belum ada yang mencoba membedah permasalahan-permasalahan masalah rekrutmen di Pamdal. Kenapa rekrutmen mohon izin Pak Karo, rekrutmen Pamdal saya menekankannya ini judulnya itu "Rekrutmen Berbasis Kompetensi Personil Pamdal Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil negara (PPNASN). Kenapa PPNASN saya ambil karena apa, karena sesuai dengan kebijakan yang ada yaitu untuk PNS itu untuk 3 katagori profesi keamanan, kebersihan dan sopir itu kan tidak akan ada lagi perekrutan tenaga PNS, tetapi keamanan di DPR harus tetap ada selama DPR ada, bagaimanapun ke depan statusnya baik itu sekarang PPNASN, ke depannya *outsourcing*, kebetulan sekarang PPNASN saya ngasih judulnya itu PPNASN.

Nah maksud saya ini, kemarin pernah terjadi di lapangan ini, selanjutnya saya akan coba kupas sedikit-sedikit terkait permasalahan-permasalahan yang terjadi, sehingga ke depan layanan Bagian Pengamanan lebih baik lagi sesuai dinamika kebutuhan di lapangan. Saya akan mencoba mengupas terkait pola rekrutmen seperti apa sih yang idealnya yang nantinya ideal dilaksanakan untuk personil Pamdal. Memang sekarang Pamdal jumlahnya itu 720 Pak Karo, dikurangi kemarin 13 orang yang sewaktu saya 2021 karena hal-hal yang memang tidak kami perpanjang karena sifatnya sangat prinsipil sekali merusak nama kesatuan, makanya kami tidak perpanjang, tidak perlu diucapkan di sini, namun itu sangat merusak nama kesatuan. Nah sekarang itu jumlahnya itu 707 termasuk kami gitu kan termasuk kami. Nah PPNASN-nya sendiri sekarang 650 kemarin berarti dikurangi 13 orang yang kemarin tidak di, 7 orang yang tidak diperpanjang kemarin itu dan ada yang mengundurkan diri.

Nah Terkait pola rekrutmen itu memang kami itu beberapa tahun ke belakang itu melakukan rekrutmen itu yang dianggap besar-besaran itu hanya sekitar tahun 2015 waktu zamannya *outsourcing* Pak Mardian. Itu pun kami melihatnya itu belum efektif dengan pola rekrutmen memang untuk satuan pengamanan yang objek pengamanannya itu sesuai dengan sebagaimana Pak Karo buat dulu, Peraturan Pimpinan DPR Nomor 51 bahwa objeknya itu VIP. Untuk rekrutmen personil Pamdal pengamanan VIP, saya melihat memang itu terlalu sederhana ya dan ke sini-ke sininya saya melihat saya pindah dari Pamdal dan saya melihat dokumen-dokumen tentang rekrutmen hanya sifatnya tambal sulam dan perekrutannya pun sangat sederhana hanya bawa lamaran, di lihat orangnya, jadilah Pamdal, sedangkan tuntutan pengamanan di sini memang cukup kompleks.

KEY INFORMAN:

Jadi seperti yang diomongin Pak Sekjen kemarin cuma dibantah?

PEWAWANCARA:

Saya tidak ngomong itu benar atau betul, tetapi itu mendekati kebenaran mendekati gitu ya, tapi tidak semuanya.

KEY INFORMAN:

Ya tahu sama tahulah.

PEWAWANCARA:

Memang kami itu di sini itu kalau masalah titipan, kami akan mengkomodir tapi adal titipanya itu yang tidak terlalu jauh dari spek yang diharapkan gitu kan, tapi kalau seperti itu, Nah maksud saya tadi itu kembali lagi masalah rekrutmen tadi, pola-pola rekrutmen ini ke depan sesuai dengan analisa beban kerja dari yang dikeluarkan dari Bagian Ortala kemarin, saya lupa nomornya tahun 2021 bahwa Bagian Pengamanan dengan objek pengamatan 3 ini, kantor, RJP/RJA dan Wisma itu membutuhkan 922 personil, berarti tapi masih ada sekitar 300 personil ke depan, meskipun pola rekrutmennya itu, nah untuk 300-nya itu meskipun pola rekrutmennya berkala atau pengadaannya berkala atau beberapa puluh gitu kan, setidaknya menghasilkan personil PPNASN yang memang sesuai dengan standar yang diharapkan. Kenapa PPNASN dengan standar yang diharapkan karena apa, karena yang namanya PPNASN itu kita terkendala dengan mohon izin Pak Karo dengan anggaran biaya pendidikan, kan tidak ada untuk PPNASN ya?

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Berarti secara tidak langsung ketika masuk PPNASN Pamdal itu harus siap kerja, tidak siap dididik. Beda dengan PNS, kami dulu masuk PNS tidak tahu apa-apa, tetapi *Alhamdulillah* kami sudah melewati berbagai macam Diklat dan sebagainya, ya teman-teman bisa melihatlah bagaimana PNS seperti Pak Nugroho, Pak Novi. Ini prolog dulu Pak Karo ya. Nah jadi intinya kami itu mengharapkan ke depannya itu ada sebuah pola rekrutmen yang memang nantinya menghasilkan personil-personil Pamdal yang memang sesuai dengan harapan semua pihak, baik harapan Anggota Dewan, harapan Pejabat Sekretariat, sehingga permasalahan-permasalahan yang sering berbunyi di lapangan itu terakhir permasalahan seperti kemarin yang mencuat di MKD tidak terjadi lagi. Mungkin seperti itu prolog saya Pak Karo.

KEY INFORMAN:

Ya, betul. Sekarang posisi ini kan buat tesis?

PEWAWANCARA:

Ya.

KEY INFORMAN:

Posisi tesis sekarang sudah di mana?

PEWAWANCARA:

Saya sekarang *Alhamdulillah* sudah lagi penelitian sekarang Pak Karo. Saya kemarin sudah seminar Bab I, Bab II, Bab III sudah lewat. Sekarang lagi penulisan Bab IV.

KEY INFORMAN:

Itu I, II, III itu sudah diuji?

PEWAWANCARA:

Sudah di seminarkan, sudah di seminarkan sudah diuji sama dosen pembimbing, sama dosen pembimbing 2, sama penguji 2.

KEY INFORMAN:

Iya.

PEWAWANCARA:

Sekarang saya ada rekomendasi untuk melakukan penelitian. *Alhamdulillah* kemarin saya melakukan seminar bulan Agustus, memang saya telat 6 bulan karena kemarin berbentrok dengan PKP saya Pak Karo, saya milih PKP dulu. Selesai PKP saya ternyata PKP ya berat juga melanjutkan. Mohon izin Pak Karo, mungkin prolognya saya cukup segini. Saya berlanjut ke pertanyaan, berkenan mohon izin?

KEY INFORMAN:

Boleh-boleh, ya cuma pertanyaan saya itu sebenarnya begini, yang mau kamu tulis itu kamu bicara eksisting apa bicara ke depan?

PEWAWANCARA:

Ke depan.

KEY INFORMAN:

Nah ketika ke depan ini, variabel-variabel kebijakan yang harus dikutip ke sana itu sudah kamu masukkan dalam analisis tidak?

PEWAWANCARA:

Nah variabel-variabelnya itu sudah dimasukkan, salah satunya itu terkait dengan kompetensi ini adanya sebuah, ada pengetahuan, *skills* dan *attitude*. Itu hal-hal yang memang kami butuhkan dalam pelaksanaan tugas, adanya pengetahuan seorang pengamanan itu, termasuk adanya *skills*, satu lagi etika sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela mohon izin Pak Karo untuk ngambil dari dasar teorinya itu.

KEY INFORMAN:

Ya, kalau itu sih tidak terlalu prinsipil bagi saya ya, karena kamu harus berpikir juga mengantisipasi pertanyaan-pertanyaan yang kaya begini, ujungnya pola rekrutmen kamu itu kaya apa sih pengadaannya *outsourcing* apa dengan model sekarang, itu yang harus kamu jawab dulu.

PEWAWANCARA:

Ya, kemarin saya sudah di apa namanya di sidang TOR itu sampai pertanyaan kalau seandainya katanya ke depan, mereka sudah paham, seorang pengamanan itu harus di-*outsourcing*-kan apakah bisa diganti dengan *outsourcing* pola *outsourcing*, saya sampaikan begini Pak, beberapa tahun sebelumnya pola kami memang *outsourcing*, tetapi pengalaman di lapangan meskipun *outsourcing* hanya berganti bendera, hanya berganti bendera saja gitu kan, orangnya itu-itu saja. Pertimbangan Pimpinan itu panjang, panjangnya apa, ketika kita mengubah semua orang sekitar ratusan orang diganti dengan orang baru, apakah orang baru ini sudah siap pakai atau hanya memerlukan orientasi dan apakah ada jaminan orang baru ini lebih baik dari orang lama gitu kan, itu satu. Yang kedua, ya sama-sama kita pahami bahwa di DPR ini seperti tadi banyaknya teman-teman yang memang punya pegangan yang kuat. Bagaimana pun statusnya tetap saja di sini gitu kan, meskipun kinerjanya seperti apa. Mungkin seperti itu ya.

KEY INFORMAN:

Iya, tidak, maksud saya begini, kamu harus mengantisipasi pertanyaan begini, kan kamu kan pola rekrutmen ya kan dan nanti kan misalkan kebijakan kan jelas itu Permenpan itu harus *outsourcing* kan. Nah maksudnya kamu bisa tidak menjawab kamu hal yang kamu inginkan itu bisa dilaksanakan tidak kalau dalam pola *outsourcing*?

PEWAWANCARA:

Siap, siap. Kemarin kami sudah membuat sedikit kajian terkait dengan kebijakan pemerintah tentang perubahan status salah satunya Pamdal di DPR. Kami membuat kajiannya itu berdasarkan kebijakan-kebijakan yang memang satu yang kami angkat itu terkait dengan Keppres tentang Objek Vital Nasional, bahwa DPR itu merupakan objek vital nasional, pertimbangannya apakah lembaga DPR yang memang objek vital nasional pola pengamanannya itu bisa dilakukan dengan *outsourcing*. Yang kedua terkait dengan Keputusan MK masalah terkait hasil *judicial review* terkait Undang-Undang tentang *Outsourcing* itu Pak Karo, yang intinya di dalamnya itu kurang lebihnya seperti ini bahwa kalau objek kerja itu sifatnya tetap bahwa tidak bisa diselesaikan dengan mekanisme *outsourcing*. Ketiga, kebijakan tentang adanya surat nota kesepahaman antara Pimpinan DPR dengan Polisi, di sana ada pertukaran informasi intelijen. Apakah informasi intelijen tersebut bisa dipegang sama *outsourcing*, pertimbangan seperti itu. Kami sudah membuat kajian, waktu itu saya diperintah sama Biro Umum bikin kajian tentang pertimbangan-pertimbangan apa sehingga Pamdal itu tidak boleh *outsourcing* ke depannya. Mungkin kebijakannya seperti apa, namun kami masih berusaha mungkin ada teman-teman, Pak Karo juga nantinya akan menyampaikan kepada siapa agar pola Pamdal ini agar tidak di-*outsourcing*-kan karena keutamaan-keutamaan DPR seperti ini.

KEY INFORMAN:

Ya betul, karena begini, sekarang kan yang kita hadapi ini dunia akademik loh, jadi kamu harus mengantisipasi pertanyaan-pertanyaan seperti itu. Jadi maksud intinya begini, kamu harus bisa meyakinkan bahwa pola rekrutmen yang bisa kita lakukan pun dengan cara pengadaan apapun harus bisa jalan itu intinya gitu loh maksud saya, karena maksud saya begini ya, ya meskipun kita ada ini objek vital, tapi kan itu *de jure*, *de facto*-nya itu sudah berlaku, contohnya apa, pendataan BKN itu nama itu dihilangkan tidak bisa masuk, nah itu kan *de facto* yang kamu bilang itu kan itu *de jure* semua gitu loh. Nah kamu jadi maksud saya itu seharusnya riset kamu itu bisa menjawab jadi apapun proses pengadaan pola rekrutmennya itu bisa dilaksanakan tergambar tidak?

PEWAWANCARA:

Siap.

KEY INFORMAN:

Nah contohnya di sini, tidak, ini nanti metode penelitian kamu metodenya apa yang kamu buat?

PEWAWANCARA:

Kualitatif.

KEY INFORMAN:

Kualitatif kan, wawancara kan, nah itu maksud saya begini. Jadi dia meskipun *outsourcing* ya tidak apa-apa, pola rekrutmen itu bisa dilaksanakan. Jadi artinya ke penyelenggara si penyelenggara *outsourcing* ketika melakukan rekrutmennya gunakan metode ini. Jadi maksudnya ketika penawaran apa ketika penawaran pekerjaan ya istilahnya spek atau RAB-nya itu masuk ke situ. Jadi ada proses rekrutmen dengan mengacu standar ini-standar ini, jadi itu nanti akan masuk di dalam proses pengadaan

barang jasa. Itu yang menentukan berapa sih nilai kontrak, termasuk maksud saya begini, bagi saya sebenarnya tidak ada masalah, kok kaya pendidikan ini tidak masuk karena dulu PPNASN kemudian *outsourcing* tidak bisa masuk, itu kamu masukkan di dalam kontrak kerjanya gitu loh. Jadi bisa saja jadi nanti nilai kontrak itu ya nilai kontrak akan terdiri dari rekrutmen, apa penggajian, pengembangan. Penggajiannya juga strukturnya kamu ada, kan nanti kan jadi jabatannya Pamdal itu tidak ada lagi di PNS gitu kan di ASN, ASN itu baik PNS maupun P3K ya, paling yang memungkinkan apa, ya analis keamanannya masih boleh, yang tidak boleh adalah petugas keamanannya, karena nanti itu jabatan pelaksana itu akan terbagi menjadi klasifikasinya tiga, *clerk*, operator sama teknisi, bisa saja dia *clerk*, jadi namanya jadi analis kebijakan. Nah jadi yang PNS-nya tetap akan ada, yang pola *outsourcing*-nya pun tidak ada, *outsourcing*-nya itu untuk struktur, ya mau Danton dan ini ya tidak apa-apa, itu kan struktur informal gitu loh, ya kurang lebih seperti itu.

Jadi maksud saya kamu nanti kamu harus bisa jawab itu ketika di sidang, tidak apa-apa, tidak masalah ini mau di PNS, mau di ini, jadi pola yang saya ajukan ini bisa jalan gitu.

PEWAWANCARA:

Siap.

KEY INFORMAN:

Sekarang langsung ke

PEWAWANCARA:

Langsung ke pertanyaannya Pak Karo ya?

KEY INFORMAN:

Oke.

PEWAWANCARA:

Pertanyaan-pertanyaannya sangat enteng gitu kan, menurut Pak Karo apakah pernah mendengar bahwa perekrutan di Pamdal itu sudah punya SOP, SOP perekrutan dari Pamdal?

KEY INFORMAN:

Belum pernah dengar itu.

PEWAWANCARA:

Belum pernah dengar itu. Apakah berkaitan dengan masalah calon gitu kan, apakah calon PPNASN Pamdal ini sebelum melamar itu harus mengetahui tentang Setjen DPR RI Pak Karo?

KEY INFORMAN:

Tidak, tidak tahu, saya tidak yakin.

PEWAWANCARA:

Tidak perlu ya.

KEY INFORMAN:

Tidak perlu.

PEWAWANCARA:

Kalau tentang objek vital bagaimana Pak Karo?

KEY INFORMAN:

Kalau objek vital saya tahu bahwa ini objek vital.

PEWAWANCARA:

Calon PPNASN itu yang melamar itu harus mengetahui bahwa ini itu objek vital, menurut Pak Karo wajib tahu atau tidak?

KEY INFORMAN:

Harus tahu, tidak, kan kita bicara ya konsep ya, dia harus tahu, persoalan di lapangannya belum tentu dia tidak tahu. Sebenarnya kalau orang cerdas tahu, harus tahu DPR itu objek vital, buktinya apa di situ ada Pos Polisi itu saja gampang sederhananya.

PEWAWANCARA:

Sederhananya di sana ya, ketika orang itu tahu bahwa orang tersebut memounyai pengetahuan sehingga orang itu mampu berpikir tidak apatis lihat kiri kanan pas masuk DPR bahwa itu objek vital Pak Karo seperti itu ya kurang lebih ya.

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Siap.

KEY INFORMAN:

Itu buktinya.

PEWAWANCARA:

Terus terkait dengan ini Pak Karo apakah diperlukan calon pelamar ini sudah memahami tugas fungsi Pamdal?

KEY INFORMAN:

Oh iya itu apa begini, kalau tugas dan fungsi Pamdal ya ketika dia mau melamar, dia harus tahu, harus tahu ya, minimal kan gambaran umumlah, dia belum tentu detail tidak apa-apa, tapi minimal harus tahu. Contohnya begini, saya melamar misalkan *cleaning service* ya pasti tahu kan *cleaning service* tugasnya apa. Saya mau melamar jadi peneliti, mesti tahu dong, masa tidak ujug-ujug peneliti tidak tahu, kalau itu namanya *job sickler* kalau tidak.

PEWAWANCARA:

Terus terkait dengan *stakeholders* Pak, apakah pelamar ini harus mengetahui *stakeholders* pengamanan itu siapa saja di sini dan *stakeholders* pengamanan?

KEY INFORMAN:

Kalau *stakeholders* pengamanan itu dia relatif ya kalau menurut saya relatif, dia bisa perlu bisa tidak, tetapi yang penting yang tadi, dia tugasnya itu harus tahu, paham yang namanya pengaman, bisa saja kan dia apa ya masalah kan gini, kalau *stakeholders* itu kan nanti kan akan terpecah. Nah mungkin informasi itu tidak tidak jelas, kecuali begini, ketika rekrutmennya itu disebutkan kamu Pamdal untuk perumahan RJA, berarti *stakeholders*-nya sudah tahu ini, kalau pun itu orangnya cerdas ya kan. Oh saya Pamdal di RJA (Rumah Jabatan Anggota), oh berarti saya harus mengamankan perumahan-perumahan dimana Anggotanya itu ada Anggota, nah berarti kan *stakeholders*-nya itu Anggota, tapi kalau cuma umum DPR mencari Pamdal, nah yang penting di situ dia harus tahu Pamdal itu kerjanya apa, tugasnya apa.

PEWAWANCARA:

Untuk menyaring seperti Pak Karo tadi sampaikan itu, harus menguasai setidaknya tugas pokok Pamdal dan sebagainya, apakah dalam rekrutmen itu perlu diadakan tes khusus untuk agar mengetahui bahwa orang-orang itu telah mengetahui hal-hal itu?

KEY INFORMAN:

Ya perlu, karena ini kita kan bicara efektivitas, efisiensi, kalau kita sudah tahu orang yang sudah tahu kan minimal begini, artinya ketika menyeleksi itu ya menyeleksi orang dari misalkan begini, dari kita butuhnya tarohlah butuhnya 2 orang, pelamar 10 orang ya, cuma terus kita ada yang memahami 4, ya ngapain kita tes yang 6, tes saja yang 4, kita cari yang terbaik dari yang sudah tahu gitu loh.

PEWAWANCARA:

Siap, sekarang pengetahuan umum sudah terjawab. Sekarang kembali ke *skills*. Dimana dalam pelaksanaan tugas ini apabila setelah menjadi Pamdal ini kita itu terutama di DPR itu dalam beberapa kali menjadi tuan rumah gelaran internasional baik di dalam di Jakarta maupun di luar Jakarta, kalau di luar Jakarta sudah menjadi rutinitas Pak Karo, dimana Pamdal itu menjadi satu bagian pengamanan untuk dalam penyelenggaraan kegiatan itu. Nah untuk menyikapi dinamika seperti itu, kompetensi apa sih yang harus dimiliki calon personil Pamdal sehingga bisa bertugas dalam hal-hal seperti itu mulai dari pengamanan biasa sampai pengamanan yang sifatnya khusus seperti acara IPU, gelaran internasional seperti itu Pak Karo.

KEY INFORMAN:

Kalau begini ini, makanya kan kalau menurut saya ketika merekrutmen itu sebenarnya Pamdal itu artinya unit ya kita harus memetakan dulu ya bahwa yang mau direkrut kita itu Pamdal itu jenis apa ya kan, jadi kita tidak bisa umum gitu loh, jadi begini, ya berangkat dari tadi jadi pada akhirnya kita akan mengklasifikasikan mana memang yang Pamdal yang memang benar-benar istilahnya apa ya mungkin saya tidak terlalu paham lah ya istilahnya, paling gampang itu VVIP, VIP, pengamanan biasa, ring 1, ring 2, ring 3. Nah kita harus bisa memetakan itu dulu ya kebutuhan Pamdal kita itu seperti apa, jenis Pamdal kita itu seperti apa, itu yang akan mempengaruhi nanti pola rekrutmennya. Jadi kita dibutuhkan Pamdal ya untuk ini-untuk ini nanti perlu kan pasti kompetensinya berbeda, jangan semua sama gitu loh. Nah itu harus kita harus tahu dulu kita ini Pamdal apa sih yang dibutuhkan di sini, pasti tidak akan satu jenis Pamdal. Kan beda Pamdal yang apa yang untuk tadi apa untuk keperluan VIP apa, ya minimal kan dia mesti minimal bahasa Inggris tahu lah sedikit-sedikit. Nah nanti kenapa, nanti akan berhubungan dengan tingkat remunerasi, gaji dia berapa yang dibutuhkan kan, makanya saya bilang nanti itu tidak, tidak, tidak ada hubungannya itu kamu mau pakai *outsourcing* mau tidak, ini tinggal dimunculkan saja di RAB-nya bahwa kita butuh VVIP 10 gajinya segini, yang lapangan yang biasa apa ya mungkin *grade*-nya paling rendah lah kalau *grade* gajinya segini, itu kan semua itu nanti akan apa akan masuk ya, makanya bagi saya itu pola pengadaan mau PPNASN maupun *outsourcing* menjadi tidak penting. Artinya dengan sekarang pun dengan model PPNASN pun kita sebenarnya bisa membuat *grading* gitu loh. Contohnya di PKA sebagai seorang penelitian itu kan macam-macam, yang penting kan apa ada indeknya. Ya misalkan setinggi-tingginya 6,9 atau setinggi-tingginya 7,5 juta. Iya jangan semua itu sama 7,5 ya kan pola rekrutmennya, latar belakangnya apa beda, jadi akhirnya ada yang 7,5, ada yang 7, ada yang 6, ada yang 6,5 sampai ada yang 4 juta di tempat saya itu. Nah polanya seperti itu, jadi sebenarnya mau dengan PPNASN, mau dengan *outsourcing* tidak masalah. Bedanya PPNASN kelola kita sendiri anggarannya, kalau *outsourcing* ke pihak yang lain, itu masuk di dalam RAB pengadaan gitu.

PEWAWANCARA:

Terkait spesifikasi tadi ya, spesifikasi kebutuhan, tentunya kami itu selain melaksanakan bagian dari pengamanan kegiatan gelaran internasional ini, kami itu mempunyai peralatan yang bisa dibilang sudah *high tech*, mulai dari mana mulai dari CCTV, yang memang sudah dianggapnya sudah canggih, system visitor manajemen, sampai alat metal *detector*, yang sifatnya itu sangat *rigid* gitu kan sesuai dengan standar pengamanan bukan VIP lagi, VVIP, namun demikian SDM-nya itu kan perlu mendukung Pak Karo, apakah spesifikasi tadi bisa disambungkan dengan itu bahwa kita merekrutmen itu sesuai dengan spesifik kebutuhan untuk operator peralatan ini sesuai seperti itu Pak Karo ya?

KEY INFORMAN:

Betul, jadi begini, ada yang begini, ada yang kompetensi yang spesifik ya untuk jenis jabatan, jabatan yang tadi yang VVIP kan tentu berbeda dengan yang VVIP, VIP, yang biasa, yang lapangan kan berbeda ya, itu adalah namanya kompetensi spesifik. Ada kompetensi umumnya, nah kompetensi umumnya ini tentu kita harus mengikuti perkembangan zaman gitu loh. Artinya maksud saya pengetahuan IT itu mutlak semua harus.

Makanya itu sekarang di BKN itu sudah mulai diterapkan, jadi meskipun mau dia mau staf, mau apa, masa sih dia tidak mengerti IT gitu, masa sih Pamdal jenis apapun tidak bisa mengoperasikan HT, tidak bisa mengoperasikan CCTV gitu loh. Nah gitu, jadi kemampuan teknologi itu ya, ya tentu yang standar lah tidak mungkin kalau yang ahlinya juga pasti bukan Pamdal gitu loh, pasti kan *expert IT*, tapi yang standar itu yang semua harus paham.

PEWAWANCARA:

Dua pertanyaan tapi sudah menjawab 7 kali pertanyaan saya Pak Karo, paparan Pak Karo itu.

Sekarang tentang *attitude* Pak Karo, menurut pengalaman Pak Karo di lapangan gitu kan bahwa memang Pamdal ini tugasnya itu memberikan pelayanan yang pertama *stakeholders* pertama pelayanan itu terutama Anggota DPR, yang kedua Pejabat Sekretariat. Pengalaman Pak Karo di lapangan, melihat Pamdal itu *attitude* dalam memberikan pelayanan kepada Pejabat Sekretariat bagaimana Pak Karo?

KEY INFORMAN:

Begini kalau saya melihat jujur ya sebenarnya *attitude* itu kan harus kamu kita harus kita maknai dua ya, ada yang sifatnya umum, ada yang sifatnya khusus, baik lagi begitu ya. Ya tidak bias lah contohnya ya *attitude* sikap tegas itu, ya seharusnya semua pun tegas yang namanya Pamdal gitu loh ya kan. Maksud saya begini, ya memang kalau...(suara tidak jelas) semua harus ada nama gitu ya, siapapun yang tidak masuk harus ditegor. Nah yang saya amati selama ini, oh karena mentang-mentang Anggota kalau ini apa tidak tidak ini tidak ditegur ya karena takut dimarahin. Ya seharusnya sebagai seorang Pamdal ya harus tegur, karena begini maksud makanya kan ketika dulu saya bikin konsep pengamanan dulu banget itu waktu zamannya Pak Nanang kalau tidak salah Kabag-nya itu, makanya saya bilang konsep saya itu harus ada partisipatif artinya karyawan pun harus menghargai keberadaan Pamdal. Pada akhirnya kan serba salah Pamdal negur dimarahin, kamu tidak tahu saya? kan gitu kan. Nah maksud saya ketegasan itu harus tetap...(suara tidak jelas) makanya begini tidak apa-apa gitu ya mungkin sekarang ginim Pamdal ya jangan kalau ditegur begitu ya tetap saja jalankan toh lama-lama juga pegawai akan bosan ditegur terus, pada akhirnya dia akan sadar. Makanya kenapa di negara-negara maju itu SOP itu bisa jalan karena dia mendukung. Jadi maksud saya *attitude* itu terkait ketegasan. Nah itu yang pertama.

Attitude yang lain itu adalah begini keramahtamahan dan sebagainya itu tetap harus dimiliki, artinya begini maksud saya begini, tegasnya itu tidak harus berarti tegas

seperti kaya tentara begini, karena kita menyadari bahwa namanya di sini ada Anggota dan sebagainya, jadi tegas tapi dibarengi dengan santun, mohon maaf Bapak kan gitu, jangan eh tidak pakai ini, nah tidak, karena kita bukan militeristik atau pun Kepolisian, tetapi *attitude* tetap, *attitude* dalam arti keramahan tetapi bukan berarti keramahan itu menghilangkan ketegasan gitu, karena esensinya pengamanan itu adalah ketegasan dan dia harus siap mental, yang penting harus siap mental gitu loh. Jangan karena ini ditegur, dia besoknya tidak apa tidak diini lagi, loh kok saya menghormati kok Pamdal, saya buka buka saja apa namanya saya tidak pernah minta *privilege*, saya selalu masuk ke situ, dibuka, buka saja gitu loh, karena justru kalau kita ya terlalu longgar itu justru di situ masuk celahnya. Contohnya apa, ya bom Thamrin saja, kenapa bom bisa masuk ke sana, karena yang jual bunganya yang terorisnya, jadi dia merakit pelan-pelan di bawah, dirakitlah karena orang pamdalnya sudah merasa ah ini saya ke sini apa masuk tidak mungkin lah gitu loh ya kan.

Bisa saja misalkan begini, loh kalau mobil Eselon I, Eselon II tidak diperiksa, ada orang yang iseng masukin mobil saya, karena saya tidak tahu, ya kan. Contohnya itu loh sebenarnya, itulah perlunya ketegasan, kedisiplinan apa yang menjadi. Jadi begini loh, SOP itu harus dijalankan, percuma kalau bikin SOP tidak dijalankan. SOP dijalankan dengan sifat apa kedisiplinan. Kalau memang SOP-nya seperti itu ya jalankan, ya mungkin pada awalnya akan konsisten, tapi kan lama-lama orang contohnya loh di negara-negara maju Anggota DPR bisa kok di apa diatur, pegawai bisa diatur, karena dia pegang, makanya saya bilang pegawai lama-lama kan malas pakai nama kan terus diprotes sama Satpam kan lama-lama kesal juga saya ditegur, ya sudah akhirnya pakai kan. Nah kalau Pamdal-nya lembek, ya lama-lama tidak akan tercapai keamanan. Jadi percuma sistem pengamanan dibikin sistem terintegrasi kalau kaya begitu kalau apa kita tidak tegas gitu. Jadi sudah saja pokoknya kalau memang tidak bawa ID ya sudah tidak usah masuk gitu loh, peduli amat dia mau mau, jadi kan akan menjadi pelajaran bagi dia, pasti besoknya dia bawa ID kan gitu maksud saya kan begitu. Kalau ada tamu ya misalkan memang mengharuskan ada apa janji dulu, ya ketika tidak janji ya sudah telepon saja ke sini, kan benar tidak ada tamu ke sini, nah gitu *oke* gitu. Memang berat, memang persoalan berat di sini persoalan disiplin itu kok.

PEWAWANCARA:

Tiga pertanyaan terakhir Pak Karo, tadi...(suara tidak jelas) *attitude* sudah disampaikan Pak Karo, sudah kami tangkap semuanya. *Flash back* ke belakang secara umum tadi saya sampaikan itu yang eksisting telah dilaksanakan, yang telah dilaksanakan menurut pemahaman Pak Karo atau pengalaman Pak Karo, apakah rekrutmen seperti itu sudah dianggap efektif atau belum di Pamdal itu?

KEY INFORMAN:

Yang kemarin-kemarin?

PEWAWANCARA:

Yang kemarin-kemarin.

KEY INFORMAN:

Tidak lah, tidak.

PEWAWANCARA:

Belum ya belum efektif. Ada beberapa faktor yang memang sebagaimana kita ketahui yang dan pembohongNa publik terkait dengan pernyataan Pak Sekjen. Apakah faktor-faktor menurut Pak Karo sajalah menurut Pak Karo hal-hal yang membuat tidak efektif itu hal-hal apa saja sih Pak Karo?

KEY INFORMAN:

Ya, yang pertama adalah jelas pola rekrutmennya ya, jadi ketika Anggota masuk jadi Anggota apa ke Pamdal ini ya karena tadi itu banyak titipan dan sebagainya itu, itu menjadi apa salah satu faktor penyumbang terbesar loh ya menurut saya. Jadi kan seolah-olah tidak ada batasan, orang mau tua, mau muda, mau kerempeng, mau gemuk, masuk ya kan.

Maksud saya kan begini, justru saya bayangin gitu loh kita ini di lembaga DPR ya marwahnya tinggi, ya harusnya Pamdal-nya juga bermarwah juga. Ya gendut-gendut itu suruh kurusin lah, bagaimana mau ngamanin itu yang kurus-kurus itu. Makanya saya bilang justru bikin itu apa yang buat *pull up* itu di Pamdal itu biar perutnya kecil-kecil, bagus juga itu diajarin bela diri dan sebagainya.

PEWAWANCARA:

Memang kami sih sekarang sengan men-*tracking* teman-teman yang usianya di bawah 40 gitu ya setiap apel itu saya suruh pisahin yang usianya 40, yang gendut-gendut pisahin itu akan mendapatkan pengawasan khusus dari kami, memang kami sudah berusaha seperti itu Pak.

KEY INFORMAN:

Karena gemuk itu pada akhirnya begini, gemuk ngantukan nanti pada tidur.

PEWAWANCARA:

Siap sudah tidak enak dilihat saja.

KEY INFORMAN:

Tidak enak dilihat, tidak *fit* gitu loh.

PEWAWANCARA:

Sekarang ini ke pola Pak Karo, rekomendasi Pak Karo untuk mendapatkan personil Pamdal sesuai dengan tadi disampaikan itu mempunyai pengetahuan yang bagus, *skills* yang memadai dan *attitude* yang baik juga setidaknya memperbaiki pola rekrutmen yang sebelumnya, pola seperti apa menurut Pak Karo yang direkomendasikan agar ke depannya seandainya ada rekrutmen lagi baik PPNASN atau *outsourcing* mendapatkan personil yang memang siap pakai dan menunjang dinamika selama ini di lapangan, polanya?

KEY INFORMAN:

Ya intinya yang pertama kita ya saya tidak mau masuk pengadaan, pengadaan itu kan teknis, mau dengan cara apapun bisa. Yang penting kan Pamdal menentukan dulu jenis Pamdal kita itu seperti apa, pada akhirnya akan ada klasifikasi jabatan, klasifikasi jenis Pamdal-nya. Nah setelah itu baru tentukan juga kompetensinya untuk masing-masing apa untuk masing-masing klasifikasi Pamdal tadi ya. Nah setelah itu konsisten dilaksanakan rekrutmennya, rekrutmennya harus berbasis kompetensi tersebut kan itu yang pertama ya.

Kedua ya, pengembangan ya, karena ya susah gitu ya, apalagi ketika kita merekrut dari awal-awal ya, dari awal yang memang kecuali kita merekrut yang sudah jadi ya, merekrut yang sudah jadi. Kalau merekrut yang sudah jadi kan persoalannya lain nanti. Salah satu kan juga bisa merekrut apa yang sudah jadi, tidak apa-apa di dalam pola rekrutmen itu. Jadi kan kalau rekrutmen jadi kan artinya investasi kita untuk pengembangan sumber daya manusianya menjadi lebih rendah. Jadi kompetensi ya laksanakan rekrutmennya sesuai dengan kompetensi gitu kan kemudian ada pengembangan. Nah pengembangannya itu yang saya bilang tadi ya kan masukkan saja ke dalam sistem apa sistem penganggaran yang ada.

Sebenarnya kan begini loh, sekarang pun sebenarnya kalau mau ngadain bisa kok, itu tergantung pejabatnya pintar-pintar apa ngakalin anggarannya kok gitu loh. Ya contohnya apa, di tempat saya kan kalau saya ngandelin Pusdiklat untuk apa untuk anggaran itu kan, ya tidak adalah gitu kan ya untuk PNS pun ya, akhirnya saya pakai kan anggaran di tempat saya, pakai sertifikasi dan sebagainya tapi kan itu mengemasnya dalam bentuk *workshop*, dalam bentuk apa gitu loh. Jadi sebenarnya bisa saja dalam bentuk *workshop* dan sebagainya untuk Pamdal gitu loh ya kalau dengan proyek sekarang pun, apalagi nanti dengan *outsourcing* lebih enak lagi kamu masukkan itu sebagai apa sebagai bagian dari RAB-nya ya jadi bisa saja ada pelatihan selama dalam setahun terserah mau 2 kali, 3 kali, gitu kan. Nah itu masukkan biaya itu di dalam kontrak. Nanti tinggal dipertaruhkan saja kontrak yang apa yang pemenang dan sebagainya, yang penting, cuma kan jangan sampai apa yang sudah di apa kita rekrut dan sebagainya ya, pola-pola kesinambungan tadi, pola-pola itu perlu dijaga ya kan. Artinya begini, ya benderanya menang tidak ada masalah kok itu tidak melanggar aturan Barjas kok, tapi kamu dengan syarat kamu menggunakan pegawai yang sudah ada di sini, tidak ada masalah itu, tidak ada masalah. Ya itu kan tanpa harus dinyatakan dalam kontrak pun tidak ada masalah, itu kan kebijakan. Yang penting itu tadi tentukan kompetensinya, kemudian laksanakan rekrutmennya seperti itu nya, kemudian juga apa nanti dikaitkan dengan pengembangan ya, tapi tidak hanya pengembangan saja, cuma maksud saya juga apa SOP-nya, SOP yang ada itu memang harus mendukung terhadap itu, contoh yang tadi ya. Kalau tidak boleh masuk ya tidak boleh masuk gitu loh ceritanya ya gitu.

PEWAWANCARA:

Pertanyaan terakhir Pak Karo, pertanyaan terakhir, barusan sudah disampaikan bahwa harus ada spesifikasi yang jelas terkait dengan pola rekrutmen ini dan spesifikasi itu bisa kita bicarakan apabila dengan pihak ketiga gitu kan. Nah sekarang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen itu sendiri. Menurut Pak Karo idealnya rekrutmen itu dilaksanakan oleh siapa, mungkin oleh internal kita Setjen DPR atau kolaborasi Setjen DPR dengan pihak yang memang berkompentensi atau diserahkan kepada pihak luar sekaligus?

KEY INFORMAN:

Tidak, kalau itu kan teknis ya, kita serahkan saja ke pihak luar, itu berarti kan masuk di dalam apa kontrak kerjanya, Nah persoalannya itu mau melibatkan orang luar tidak ada masalah.

PEWAWANCARA:

Kalau seandainya itu *outsourcing*, tapi kalau masih PPNASN?

KEY INFORMAN:

Kalau PPNASN tentu kita.

PEWAWANCARA:

Ada kolaborasi tidak Pak Karo?

KEY INFORMAN:

Oh iya.

PEWAWANCARA:

Kita sama orang luar?

KEY INFORMAN:

Iya sama orang luar. Contohnya dulu lah waktu saya awal-awal karena merekrutnya banyak waktu PPNASN, kan saya pakai Lembaga Psikologi, ya cuma kan

pas berikutnya yang keluar 1, keluar 1 ya, ya tidak efektif juga saya pakai ini kan. Ya sudah, akhirnya kita tes sendiri, tapi ketika dulu pertama dulu sewaktu saya di atas PK itu merekrut 10 orang, saya pakai konsultan. Nah maksud saya kalau PPNASN seperti sekarang, Pamdal tapi pakai konsultan kan gitu. Lah kalau apa kalau apa kalau di pihak ketigakan itu masuk ke dalam RAB-nya kegiatannya. Kan ada ini pasti ada ini rinciannya kan untuk rekrutmen 700 itu kan berapa kebutuhan untuk rekrutmennya, kan tidak mungkin, tapi RAB-nya kan juga harus masuk akal. Misalkan kita merekrut 800, ya rekrutmennya tidak 800 dong biaya rekrutmennya. Ya bisa saja kalau dari pelamar itu rasionya 1x3 ya, ya berarti kan anggaran rekrutmennya itu kalau 700x3 berarti 2.100. Lah kalau cuma 700 ya berarti bagaimana mau proses rekrutmennya berarti kan sudah jadi, nah gitu.

PEWAWANCARA:

Siap, jelas sekali Bapak, terima kasih. Sangat jelas Bapak terima kasih atas informasinya atas waktunya yang telah Bapak berikan kepada saya. Mudah-mudahan apa yang Bapak sampaikan, Bapak sumbangsih Bapak, saran-saran Bapak berguna terutama bagi saya, umumnya nanti ke depan mudah-mudahan untuk Bagian Pamdal.

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Saya akhirin Bapak wawancara dengan Bapak Kepala Biro Kepegawaian, Bapak Dr. Asep Ahmad Syaifuloh.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KEY INFORMAN 4

PEWAWANCARA:

Mohon izin Pak Karo saya rekam. Berdasarkan pengalaman atau pengetahuan Bapak terkait dengan rekrutmen personil PPNASN di Bagian Bapak, apakah Sekretariat Jenderal DPR RI ini telah melaksanakan rekrutmen PPNASN Pamdal secara efektif atau belum?

KEY INFORMAN:

Ya tadi posisi PPNASN di Setjen untuk rekrutmen itu sebetulnya sudah diatur di Persekjen 2016 tentang Pengelolaan, di sana mengamanatkan seharusnya Sekjen itu membentuk tim untuk merekrut. Khusus di Pengamanan Dalam, beberapa tahun yang saya ikuti tidak selalu timnya itu sama karena saya pernah masuk di dalam tim, kalau tidak salah zamannya Pak Nanang ya mungkin masih untuk melakukan seleksi administrasinya dan seterusnya. Ke belakang saya lihat timnya itu lebih banyak misalnya dengan teman-teman di Kepolisian dan sebagainya. Jadi kalau melihat bahwa rekrutmen itu dilakukan melalui tim, tentu berharap efektif, artinya calon yang melamar itu diseleksi sesuai dengan kebutuhan.

PEWAWANCARA:

Sekarang kembali ke permasalahan calon Bapak ya, calon pelamar. Terkait dengan spesifikasi calon pelamar, apakah diperlukan persyaratan calon pelamar ini sebelum menjadi Anggota Pamdal itu harus mengetahui tentang paling tidak hal-hal mendasar terkait dengan Kesekretariat Jenderal DPR RI maupun terkait dengan DPR ini sendiri?

KEY INFORMAN:

Ya, yang pertama kompetensi teknis, seharusnya dia punya sertifikat Gada Pratama karena pekerjaan pengamanan itu berlaku untuk semua kementerian/lembaga (K/L) sama kompetensinya di bawah bimbingannya Kepolisian. Yang kedua memang kompetensi sosiokultural, tempat kerjanya ini DPR, berbeda dengan tempat kerja yang lain, sehingga mestinya dia juga memahami kondisi sosial budaya yang ada di lingkungan DPR.

PEWAWANCARA:

Selanjutnya terkait dengan *stakeholders* DPR yang begitu banyak Bapak, yang memang *stakeholders* pengamanan ini ya salah satunya itu yang *stakeholders* utamanya itu otomatis Anggota DPR, selebihnya dari itu memang ada tamu-tamu yang memang jabatannya setingkat Menteri maupun kepala negara sendiri ataupun tamu dari negara sahabat yang memang berkunjung ke DPR. Kembali ke permasalahan rekrutmen Bapak, apakah dengan tanggung jawab pengamanan sebesar itu, rekrutmen para calon rekrutmen Pamdal ini hanya sebatas harus memahami atau mempunyai sertifikat Gada Pratama yang notabene itu sangat dasar sekali untuk seorang pengamanan?

KEY INFORMAN:

Ketika tantangan pengamanan itu berbeda, maka dia membutuhkan kompetensi yang berbeda. Jadi seharusnya pengamanan itu bukan hanya satu jabatan satu kualifikasi, tapi di dalamnya itu ada profesi yang menunjukkan jenjang dan kompetensinya. Jadi kalau dia hanya penjaga pintu di ujung depan mungkin cukup Gada Pratama, tapi ketika dia mulai berhubungan dengan pejabat di internal maka dia mestinya Gada Madya atau yang sudah dengan orang asing ya Gada Utama gitu. Jadi rekrutmennya karena ini bukan PNS, tapi PPNPN bisa langsung di-*split* pada waktu pembukaan itu tidak cuma satu Anggota Pengamanan Dalam, tapi tiga jenjang Pengamanan Dalam. Jadi seleksinya ya untuk mengisi tiga jenjang itu, kan di Pengamanan Dalam itu ada hirarki. Oke, berarti formasi

kosong itu berdasarkan hirarki, sehingga ada orang yang sudah harus punya Gada Utama, ada orang yang cukup dia Gada Pratama dan itu nanti menunjukkan penempatan dan penugasan yang bersangkutan.

PEWAWANCARA:

Sekarang menyikapi kejadian-kejadian yang memang kami anggap mengganggu ketertiban dan keamanan, meskipun angkanya tidak signifikan dalam 4 tahun terakhir ini Bapak. Masih ada setiap tahunnya itu yang namanya di lingkungan Komplek DPR, Perumahan, maupun RJA RJP dan Wisma itu yang namanya kehilangan. Ada kemarin terjadi beberapa kali kebakaran. Nah permasalahan-permasalahan ini apakah ada sangkut pautnya apa keterkaitannya dengan proses rekrutmen selama ini sehingga pada prinsipnya keamanan itu harus *zero* komplain dan *zero* kejadian. Kejadian-kejadian ini kami anggap sebuah memang sebuah PR bagi kami terkait dengan penanganan selanjutnya agar kejadian-kejadian ini tidak terjadi, meskipun satu kali satu tahunnya tidak boleh terjadi. Ya maksud saya itu apakah kejadian-kejadian yang terjadi beberapa tahun belakangan ini ada kaitannya dengan proses rekrutmen yang telah dilaksanakan menurut Bapak?

KEY INFORMAN:

Satu kasus itu tidak bisa berdiri sendiri tanggung jawabnya ada di Pengamanan Dalam, sampai kita bisa menjawab bahwa sumber permasalahannya memang ada di Pengamanan Dalam. Apabila itu menyangkut kebakaran, mungkin tidak hanya di Pengamanan Dalam, tapi ada hubungannya dengan Bagian Gedung, Bagian Instalasi dan seterusnya, sehingga kita tidak serta merta juga bisa mengatakan oh ini masalahnya dari awal karena rekrutmen Pengamanan Dalam yang salah. Jadi saya tidak melihat kejadian-kejadian itu merupakan akibat dari sistem rekrutmen semata-mata, bisa terjadi itu karena faktor yang lain yang di luar Tupoksinya Bagian Pengamanan Dalam, tapi untuk menindaklanjuti ketika ada kejadian, nah itu bisa dihubungkan dengan rekrutmen tenaga Pengamanan Dalam karena memang misalnya diantara tugasnya dia itu bagaimana menindaklanjuti kalau terjadi kejadian entah kebakaran, kehilangan itu ya, kemudian masalahnya itu tidak bisa tuntas selesai, oh ternyata kompetensi tenaga Pengamanan Dalamnya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. berarti dalam kejadian-kejadian itu relevan untuk menghubungkan antara sistem rekrutmen tenaga Pengamanan Dalam dan kejadiannya sendiri.

PEWAWANCARA:

Selanjutnya Bapak, terkait dengan masih pelaksanaan rekrutmen, kalau dikatakan belum efektif sekali, belum terlalu efektif pelaksanaan rekrutmen ini, mungkin ada hal-hal faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya itu, menurut pemahaman Bapak, apa pengalaman Bapak faktor-faktor apa yang memang sangat paling dominan mempengaruhi tidak terlaksananya dengan baik atau tidak sesuai dengan aturannya rekrutmen yang dilaksanakan oleh Bagian Pengamanan Dalam khususnya itu terkait dengan pengadaan rekrutmen PPNASN ini Bapak?

KEY INFORMAN:

Yang pertama, model pengadaan sendiri untuk 4 jabatan, di dalamnya termasuk Pengamanan Dalam, Pengemudi, Tenaga Kebersihan, Pramubakti pada prinsip normatifnya bisa dilakukan melalui mekanisme *outsourcing* dan untuk Pengamanan Dalam ini kan tidak dilakukan di Sekretariat Jenderal. Kalau kita mau membandingkan bagaimana efektivitas, kemudian efisiensi dari sistem rekrutmen mungkin bisa dibandingkan antara kontrak perorangan yang dilakukan oleh Sekjen dengan sistem *outsourcing* yang mungkin dilakukan pada periode waktu yang berbeda atau oleh kementerian/lembaga yang berbeda. Kemudian kalau itu mau dilihat lagi *plus minus*-nya, tentu dengan kontrak perorangan Sekjen bisa menjamin apa yang menjadi hak-hak pegawai lebih dipastikan

bisa diperlukan. Di sisi yang lain, tentu kita juga harus melihat kalau sistem rekrutmennya tidak objektif, kurang transparan, maka bisa terjadi ada intervensi terhadap Tim Seleksi, sehingga hasil seleksinya juga tidak optimal.

PEWAWANCARA:

Sekarang terkait dengan masalah *skills* (keahlian) calon pelamar PPNASN, menyikapi dinamika belakangan ini bahwa Setjen DPR RI menjadi tuan rumah gelaran internasional, ya salah satunya gelaran parlemen kemarin Parlemen P20 dan sebelumnya itu ada IPO dan dimana pasukan Pengamanan Dalam secara langsung terlibat dalam pengamanan itu. Menyikapi dinamika tersebut, terkait dengan *skills*, *skills* apa sih yang idealnya dimiliki oleh calon pelamar ini sehingga nanti ke depan bisa memberikan pelayanan pengamanan secara baik terhadap kinerja dewan dalam rangka salah satunya itu dalam rangka menyukseskan gelaran-gelaran seperti itu seperti gelaran internasional seperti itu Bapak?

KEY INFORMAN:

Ya ini juga satu tantangan ketika kita melakukan pengadaan melewati perusahaan *outsourcing* atau kita melakukan kontrak perorangan. Kalau kontrak perorangan ternyata ada batasan bahwa kita tidak diperkenankan memberikan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan gitu ya, padahal yang bersangkutan ternyata membutuhkan kompetensi itu. Maka kalau dengan kontrak *outsourcing* kita bisa minta kualifikasi itu ke perusahaan untuk ditingkatkan dan seterusnya.

Nah kembali kepada kebutuhan organisasi, maka yang dipentingkan dalam 1 tahun ke depan berarti bukan di rekrutmennya, tapi kualifikasi yang dibutuhkan sudah harus jelas dimuat pada waktu kita membuka seleksi rekrutmen, apakah 1 tahun ke depan pada waktu kita sudah merekrut Pegawai Pengamanan Dalam ini, ada *event-event* internasional, ada beban-beban yang di luar normal, sehingga kompetensinya memang harus lebih tinggi, kompetensinya harus lebih banyak dibanding kondisi normal. Menurut saya mungkin bukan salah di waktu rekrutmen, tapi salah pada waktu menentukan standar kompetensi 1 tahun ke depannya.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Sekarang kita berbicara tentang objek vital Bapak, dimana DPR ini menjadi salah satu objek vital nasional sesuai sesuai dengan Keppres Nomor 63 Tahun...(suara tidak jelas) kalau tidak salah ya Bapak ya, saya...(suara tidak jelas) bahwa dimana di sana dan menurut Keputusan Mahkamah Konstitusi itu terkait dengan hasil *judicial review* bahwa apabila objek pekerjaan tetap, objek pekerjaan itu tetap maka tidak bisa diselesaikan dengan mekanisme *outsourcing*. Sekarang berbicara kembali ke DPR, dengan status objek vital nasional dan objek pekerjaannya memang tetap, apakah status kepegawaian Pamdal itu idealnya seperti apa? Apakah memang harus kembali ke *outsourcing*? Apakah seperti ini PPNASN atau bahkan ada mekanisme lain atau ada status lain yang memang diharuskan agar status kepegawaian ini tetap dan pelaksanaan tugas pengamanan itu berjalan secara baik dengan status yang memang lebih kuat lagi?

KEY INFORMAN:

Di posisi Komplek DPR sebagai objek vital maka tanggung jawab pengamanan ada di Kepolisian, ada di struktur POLRI, ada di kewenangan POLRI dan sampai dengan hari ini pun ada teman-teman kita dari POLRI yang ditempatkan di DPR. Tentu kita harus bisa memastikan memilah apakah peran tanggung jawab fungsi tenaga Pengamanan Dalam dalam konteks pengelolaan DPR sebagai objek vital akan dimasukkan di sana. Ketika itu ya, kemudian menimbulkan pertanyaan lagi apakah jabatannya itu PNS, dijawab tidak karena kebijakan pemerintah memang tidak menempatkan tenaga Pengamanan Dalam sebagai karier PNS. Apakah dia P3K, ternyata di PP48-49 2018 juga tidak, karena

di lampiran Perpres-nya tidak termasuk di dalamnya yang bisa diisi oleh P3K itu untuk tenaga Pengamanan Dalam.

Jadi ketika itu dipertanyakan, maka yang perlu dijawab adalah pemilahan tugas fungsi mana yang harusnya itu dilakukan oleh Kepolisian, mana yang itu kemudian dilakukan oleh tenaga Pengamanan Dalam, karena tidak bisa saling menggantikan ya, tapi mungkin saling melengkapi.

PEWAWANCARA:

Sekarang berdasarkan pengalaman Bapak sebagai Pejabat Sekretariat Jenderal di sini, dimana salah satu objek layanan kami adalah selain Anggota DPR itu Pejabat Sekretariat. Menurut Bapak, apa pengalaman Bapak bagaimana *attituted* sikap pengamanan selama ini dalam memberikan layanan kepada para Pejabat Sekretariat, dimana *attitude* itu yang salah satunya yaitu ya sikap dalam sehari-hari, cara bertindak, cara bersikap dan bahkan kalau di dalam kami itu itu termasuk loyalitas dan tanggung jawab sebagai keamanan salah satunya itu kecilnya itu mengikuti apel pagi. Nah sekarang menurut pengalaman Bapak, bagaimana personil Pamdal selama ini baik PNS maupun PPNASN dalam memberikan pelayanan kepada Pejabat Sekretariat Jenderal dari sikap dari *attitude*-nya Pak?

KEY INFORMAN:

Ya, jadi posisi kalau itu sudah ada ketentuan bagaimana memperlakukan pegawai, apa lagi dia pejabat, tentu kebutuhan yang pertama adalah kemampuan mengenali siapa pejabat Setjen. Dari posisi itu tentu terlihat bahwa tidak semua tenaga Pengamanan Dalam mampu mengenali siapa saja Pimpinan di Setjen ini pejabatnya. Kalau untuk Eselon I ada 5, Eselon II ada 21, apakah mereka sudah mengenali pribadi figur orangnya gitu ya wajahnya, saya melihat tidak semuanya mampu mengenali ketika itu. Itu gampang misalnya karena tidak semua orang memang populer pejabatnya, tapi kewajibannya dia bisa mengenali ya mengenali, lebih mudah mengenali mobilnya daripada mengenali orangnya, artinya kadang-kadang mobil kosong pun dihormati, tapi orangnya lewat ya biasa saja karena tidak kenal. Itu *case*-nya ya bukan kita ingin dihormati, tapi kalau kaitannya dengan *attitude* dia mengenal ya itu.

Yang berikutnya sama menurut saya, ini tidak hanya dihadapi oleh teman tenaga Pengamanan Dalam ya, tapi sikap tegas, sikap kesempataan siap itu beberapa orang saya melihat juga sifatnya kalau dilihat Pimpinan baru bersikap, tapi kalau tidak ada Pimpinan ya ya tidak ada. Jadi seharusnya dia lebih taat pada aturan dibanding pada orang ya saya melihat beberapa orang seperti itu.

Dan hal lain mungkin juga kadang-kadang setiap orang memang berbeda ingin diperlakukan, apakah kemudian teman-teman Pamdal juga punya gitu ya, apa yang harus dilakukan oleh Pimpinan ketika berhadapan dengan Pamdal, karena kalau Pimpinannya tidak punya standar juga mungkin teman-teman Pamdal punya perasaan bagaimana sih kita hormati, kita layani, tapi kok responnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya bagaimana membalas penghormatan gitu ya, bagaimana membalas ucapan seperti itu, kan ada yang cuek ada yang mungkin, di Pimpinannya sendiri ya ini bukan di Pamdal, jadi itu kan interaksi manusia ya bukan mesin, jadi memang harusnya ada timbal baliknya, tapi secara umum saya kira apa yang dilakukan teman-teman sudah memenuhi harapan, walaupun 1-2 ya masih ada yang belum mencerminkan sikap perilaku yang harusnya ditunjukkan.

kalau saya ditanya justru teladan tertib itu harusnya teman-teman Pamdal gitu ya karena dididik untuk disiplin, dididik untuk taat pada aturan dan perintah. Yang paling sederhana kadang-kadang kalau saya melihat itu kan saya orang yang suka merhatiin siapa yang merokok siapa yang tidak, wah itu harusnya selama dinas tidak boleh merokok gitu.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak. Pertanyaannya dua terakhir, langsung ke pola rekrutmen Bapak. Ke depan untuk memperbaiki memang kinerja Pamdal secara umum baik di Komplek, di Perumahan tentunya sesuai dengan analisa beban kerja tahun 2021 itu kami masih membutuhkan sekitar 300 lagi Bapak, 300 personil Pamdal, idealnya 922, sekarang masih 705 karena kemarin ada beberapa orang yang memang tidak diperpanjang kontraknya. Ke depan, untuk memperbaiki pola kerja Pamdal ke depan, kita berangkat dari rekrutmen, pola rekrutmen seperti apa Bapak yang idealnya gitu diterapkan di DPR ini sehingga standar keamanannya baik dari standar keamanan maupun standar personilnya itu terpenuhi?

KEY INFORMAN:

Yang pertama, kita bisa memastikan sistem mekanisme pengamanan yang kita harapkan seperti apa. Baru kemudian kita bisa menurunkan standar kualifikasi dan jumlah formasi. Jangankan 900, yang sekarang saja kalau di mata saya sudah berlebihan. Kita sudah punya *gate*, tapi satu *gate* itu masih dijaga berapa orang. Kita mengklaim punya sistem pengamanan modern, tapi apanya yang modern? Alatnya saja? sistemnya menurut saya perilaku orangnya tidak. Kita ambil simpel saja di belakang *gate* itu dibagi di situ gerbang untuk Anggota, gerbang untuk karyawan, gerbang untuk tamu, mau dari pagi dini hari sampai siang bolong itu *gate* tidak akan berubah. Padahal volume kedatangan tamu, volume kedatangan karyawan berbeda untuk jamnya, sehingga antrian bisa panjang, yang satunya bisa kosong melompong. Ya itu buat saya sudah salah dalam dia menentukan formasi tadi gitu ya.

Kemudian sama dengan pintu keluar masuk, satu gedung semua pintu dibuka misalnya, kemudian satu pintu dijaga misalnya 3 orang. Ternyata di atasnya satu lantai dijaga lagi, terus setiap lantai ada orang-orangnya. Buat saya ini sudah salah dalam merancang sistem pengamanan yang berakibat kepada penghitungan formasi sampai dengan sistem rekrutmen. Tidak masalah dengan sistem rekrutmennya, tapi sistem pola pengamanannya menurut saya.

Jadi kalau semata-mata kita melihat pada sistem rekrutmen, bisa saja sistem rekrutmennya bagus, tapi hasilnya pun tidak bagus karena bukan di rekrutmennya masalahnya, tapi di sistem pengamanannya. Berlebihan yang sekarang, apa lagi kalau sampai 900. Jadi mestinya penambahan sarana prasarana pengamanan itu bisa menggantikan orang. *artificial intelligence* itu bisa mengurangi orang, bukan sudah ditambah alatnya, orangnya juga ikut ditambah. Ini pandangan saya, pengalaman gitu.

PEWAWANCARA:

Iya pandangan Bapak memang pada proses rekrutmen itu tidak ada permasalahan ya Bapak, yang salah satu permasalahan itu terkait dengan sistem pengamanannya itu sendiri terutama pembagian-pembagian personil dalam titik pengamanan, dimana sekarang yang memang kita punya sistem, *security system* yang pada idealnya itu pada seharusnya semakin canggih teknologi itu semakin mengurangi sumber daya seperti itu Bapak ya?

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Namun kita di lapangan saya menyampaikan di sini bahwa memang seharusnya itu bertambah tingginya teknologi bahwa harus mengurangi personil, namun ketika kita berhadapan dengan objek pengamanan yang memang memerlukan layanan VIP secara keseluruhan, kita mempunyai bos di sini 675, dimana setiap orangnya itu menganggap bahwa dia itu sifatnya itu VIP. Nah ketika berhadapan dengan itu tentunya kita tidak bisa melepas bahwa teknologi itu bekerja sendiri, harus ada pendampingan ketika sistem itu

apa dilaksanakan, otomatis orang pun ditambah per satu titik. Harapan kami memang dulu itu adanya itu akan mengurangi, tapi ketika diimplementasikan bahwa tidak bisa kita dengan penambahan peralatan yang canggih itu bahwa akan mengurangi itu dinamika di lapangan seperti itu. Nah menyampaikan Bapak tadi kan bahwa seharusnya itu teknologi itu mengurangi sumber saya, nah begitulah penjelasan dari saya kenapa teknologi itu di DPR itu tidak bisa mengurangi, bahkan kami itu mengajukan permohonan itu bahwa selama ini itu di DPR itu kalau masih kekurangan sekitar gitu kan kalau saya melihat masih kekurangan sekitar 200 personil idealnya, termasuk di perumahan itu kan, karena apa, karena memang kalau di kantor kami melihat agak cukup, namun kami di lihat di perumahan.

KEY INFORMAN:

Jadi nanti bisa Mas Gito di lain kesempatan dikaji edukasi apa yang sudah diberikan kepada penghuni dan tamu, tidak ada, yang dituntut Pamdal-nya terus, padahal ini butuh pemahaman dari penghuni dan tamu untuk diedukasi tentang pengamanan yang dia itu ikut terlibat di dalamnya. Ini dia dipisahkan dari sistem pengamanan, sehingga bebannya ya di teman-teman Pamdal sendiri dan itu susah akan memenuhi ekspektasinya karena ekspektasinya dia berubah terus, tapi kalau dia dilibatkan ikut memiliki pengamanan ya bisa semuanya tadi kebutuhan SDM dan sebagainya itu justru dikurangi.

PEWAWANCARA:

Siap Bapak, terima kasih.

KEY INFORMAN:

Bukannya masih ada satu lagi?

PEWAWANCARA:

Satu lagi tadi terkait dengan kalau seandainya Bapak menjawabnya polanya sudah ada polanya bermasalah, ada satu pertanyaan lagi, tapi karena menurut Bapak polanya sudah baik, sudah sesuai, yang tidak masuk dalam pola, itu pertanyaan terakhir buat saya. Terima kasih Bapak, terima kasih atas waktunya Bapak menyempatkan waktu di sela-sela kesibukan Bapak, terima kasih, semoga apa yang Bapak sampaikan ini sangat bermanfaat bagi kami, terutama dalam penyelesaian tesis kami. Demikian Bapak, terima kasih. Wawancara dengan Kepala Biro Keuangan Sekretariat Jenderal DPR RI.

STIA LAN
J A K A R T A

KEY INFORMAN 5

PEWAWANCARA:

Bagaimana pelaksanaan rekrutmen personil Pamdal PPNASN selama ini berjalan Komandan?

KEY INFORMAN:

Kalau selama berjalan selama saya memimpin belum ada kegiatan yang memang mengacu kepada indeks SDM yang dibutuhkan karena baru akan proses melalui dikerjasamakan dengan pihak yang memang menangani bidang penerimaan keamanan, salah satunya yaitu Bidang Keamanan di Kasubdit Binmas Polda Metro Jaya terkait dengan penerimaan pegawai kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan Gada Pratama dan memang legalitasnya KTA (Kartu Tanda Anggota).

PEWAWANCARA:

Berarti dengan rencana pelaksanaan dengan pola baru ini ke depannya berarti pola rekrutmen yang telah dilaksanakan sebelumnya itu bisa dikatakan belum efektif seperti itu ya Komandan?

KEY INFORMAN:

Ya harusnya bidang SDM itu unit terkait berkoordinasi dengan Kapusdiklat terkait penerimaan SDM seluruh PPNASN di Kesekjenan, bukan atas *like dislike* tapi punya kapabilitas, punya kemampuan berkaitan dengan bidang Tupoksi yang memang dibutuhkan. Sebagai contoh kalau di Pengamanan Dalam berarti Tupoksi-nya ketertiban keamanan, berarti memiliki kemampuan di bidang kemampuan ketertiban dan keamanan. Semua segmen pendidikannya ya *monggo* silakan, tapi katagorinya adalah katagori yang dibutuhkan bidang ketertiban keamanan salah satunya mungkin tingkatannya SLTA, SMK atau SMEA. Namun di bidang-bidang lain harus sesuai dengan Tupoksi seperti untuk IT ya kita membutuhkan Sarjana IT atau D3 IT atau D3 Komputer.

PEWAWANCARA:

Sekarang terkait permasalahan yang memang terjadi pada proses rekrutmen sebelum-sebelumnya. Sepengetahuan Komandan apa sih yang menjadi permasalahan mendasar sehingga ke depan diperlukan perubahan pola rekrutmen Satuan Pengamanan Dalam PPNASN?

KEY INFORMAN:

Kegiatan rekrutmen sebetulnya ada pola tahapan seleksi, dari tahapan pemberkasan, tahapan persyaratan fisik, mental seseorang untuk diangkat, itu yang sudah ditentukan. Lalu juga ada tes Kesehatan, lalu tes fisik dan tes mental, baru nanti intelegensi terakhir. Bahwa seseorang untuk bekerja membutuhkan IQ yang tinggi karena ada nilai lebih terkait dengan kemampuan seseorang di dalam bekerja.

PEWAWANCARA:

Baik Komandan, terkait dengan hasil secara umum hasil yang dicapai otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja Satuan Pengalaman Dalam. Kita bicara tentang hasil yang dicapai sebelum dilakukan pelatihan Satuan Pengamanan Dalam PPNASN selama ini ke belakang, bagaimana hasil yang dicapai, apakah hasil yang diperoleh dari rekrutmen sebelumnya itu sudah siap pakai atau masih membutuhkan pembinaan-pembinaan yang sifatnya itu penjurusan terhadap kemampuan Pamdal itu sendiri.

KEY INFORMAN:

Kalau berdasarkan dari SDM yang kita terima, yang kita punya, yang kita miliki sekarang ini dari total 642 hampir 80% kapasitas dan kapabilitasnya masih perlu

ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan. Pertama bahwa ketertiban keamanan yang kita lakukan di lingkungan kompleks parlemen ini bersentuhan dengan orang, maka...(suara tidak jelas) adalah bagaimana SDM kita mampu berkomunikasi dengan baik, untuk mengawasi dengan baik karena bersentuhan dengan orang. Kita bukan berperang, tetapi berkomunikasi dengan orang. Bagaimana menjelaskan totalitas tentang lembaga ini, totalitas tentang fungsi tugas dewan ini dan fungsi tugas terhadap mekanisme kerja yang ada di lapangan dengan beberapa indikator. Kalau variabelnya terkait dengan kemampuan, maka indeksinya adalah pertama adalah tingkat Pendidikan, kedua adalah totalitas berkaitan dengan usia, lalu totalitas lagi kegiatannya terkait dengan masa kerja, lalu terkait lagi totalitasnya dengan jenis kelamin, karena mempengaruhi totalitas tata tempat tata ruang yang akan digunakan oleh personil kita di lapangan dan kemampuan-kemampuan itu juga membutuhkan pertama terkait dengan inisiatif, kreatif tetapi tidak berlebihan berdasarkan tugas dan fungsi sesuai dengan koridor standar operasional pekerjaan. Tidak hanya serta merta orang duduk saja tidak ada inisiatif, kalau tidak diperintah, itu saja sih. Artinya bahwa indeks variabel tingkat kemampuan seseorang itu ada standarisasi ukuran.

PEWAWANCARA:

Sekarang kita membahas terkait isu yang berkembang di lapangan akhir-akhir ini terkait dengan titipan. Menurut pendapat Komandan, bagaimana proses rekrutmen yang telah dilaksanakan selama ini apabila dikaitkan dengan isu yang berkembang sebagaimana kita ketahui bersama di media social, di media.

KEY INFORMAN:

Dari kacamata tingkat kemampuan yang disampaikan tadi bahwa sepanjang titipan itu dapat mengikuti kriteria pemilihan atau seleksi calon PPNASN di lingkungan Pamdal, *why not* kenapa tidak? tetapi kalau memang tidak sesuai ya kenapa harus diterima juga, harusnya kan ditolak. Nah prinsipnya adalah titipan apapun silakan saja tetapi sesuai dengan standarisasi yang dibutuhkan, klasifikasi yang dibutuhkan di dalam peningkatan PPNASN. Namun demikian harus mengikuti tes-tes semuanya itu berdasarkan ada standarisasi. Tes yang berkaitan dengan Kesehatan, tes psikotes, tes fisik, tes kemampuan, kemampuan banyak bidang ya, kemampuan secara kemampuan intelektual ataupun kemampuan terhadap kemampuan lain di bidang pengamanan.

PEWAWANCARA:

Siap. Sekarang kita beranjak terkait dengan pengetahuan. Menegaskan terhadap tadi apa yang diulas sama Komandan di depan dan menyikapi dinamika kebutuhan kemampuan pengamanan dewasa ini, dimana sebagaimana diketahui bahwa beberapa kali ini kita menjadi tuan rumah gelaran parlemen internasional, dimana Bagian Pamdal terlibat langsung dalam hal pengamanan, bahkan lebih dari pengamanan. Nah menyikapi hal itu ke depan kompetensi dan kemampuan apa yang harus dimiliki oleh calon pelamar Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Spesifikasi SDM yang dibutuhkan Pengamanan Dalam sesungguhnya pertama kreditanya pertama adalah tingkat Pendidikan, yang kedua tingkat pendidikan harus mempengaruhi juga tingkat kemampuan berpikir, tingkat kemampuan berpikir harus juga berpolarisasi untuk berkembang dan mau belajar. Kalau hal tersebut sudah dapat dilakukan, otomatis berarti kita memiliki SDM yang memang akan tumbuh dan berkembang. Namun demikian di sisi lain ini adalah lembaga parlemen, parlemen ini membutuhkan suatu pengamanan yang memang mumpuni di bidang komunikasi. Apakah komunikasi itu berbahasa Inggris aktif atau pasif, itu penting karena memang kalau dilihat dari kegiatan yang internasional, maka dibutuhkan SDM yang memang mumpuni di bidang bahasa, semua bahasa kita butuhkan, karena segmentasi bahasa itu adalah ujung tombak

dari lancarnya kegiatan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan. Apakah itu kegiatan yang sifatnya nasional maupun kegiatan yang sifatnya internasional. Internasional mungkin kemampuan berbahasa yang memang lebih dari bahasa yang kita miliki atau bahasa asing. Standarisasi itulah yang memang harus kita patokan. Kalau pasif memahami *Alhamdulillah, Alhamdulillah* lagi kalau aktif itu peran penting untuk sebagai yang namanya parlemen karena parlemen itu kalau ada komunikasi yang terputus tidak akan lancar kegiatan tidak akan berjalan.

Kalau dilihat dari angka 709 Personil Pamdal kita kemampuan berbahasa tidak 30%-nya, tetapi hanya mungkin ya 10% menurut pandangan saya. Kalau 700 10%-nya berarti kan sekitar 7 orang. Kalau dirata-rata memang 7 orang yang memang mumpuni yang memiliki kemampuan berbahasa lebih, yang lainnya hanya pendampingan, pengambil keputusan, tidak dalam komunikasi. Bagaimana kita mau eksis dengan dunia parlemen di dunia.

PEWAWANCARA:

Itu tentunya menyikapi hal itu tentunya Bagian Pengamanan Dalam ke depan secara mayoritas minimal mayoritas personilnya harus mengetahui dan memiliki kemampuan berbahasa asing ya?

KEY INFORMAN:

Minimal pasif lah.

PEWAWANCARA:

Selain itu kita juga melayani Anggota DPR, dimana dalam pelayanan itu kadang-kadang terdapat kendala-kendala di lapangan dalam menghadapi masa. Di dalam menghadapi masa ini tentunya ada hal-hal yang memang perlu dikembangkan lagi dari personil Pamdal. Mohon izin Komandan, kemampuan apalagi selain bahasa asing kemampuan yang harus dimiliki personil Pamdal ketika menghadapi masa dan menghadapi para *stakeholder* VIP ini?

KEY INFORMAN:

Yang pertama Pengamanan Dalam ini tahu tentang komponen di dalam menjaga ketertiban dan keamanan. Pertama komponennya kalau berkaitan dengan VVIP maka harus tahu tata cara tentang keprotokolan, karena bagaimanapun pengamanan pasti diminta dibutuhkan untuk mendampingi unsur pimpinan. Tata cara keprotokolan juga harus dipahami oleh seluruh unsur Pengamanan Dalam. Mengapa demikian, pertama di dalam sistem ketatanegaraan pasti ada prosesi kenegaraan. Prosesi kenegaraan itu yang teman-teman harus pahami, tidak serta-merta hanya fisik saja, tetapi memahami tentang bagaimana aturan keprotokolan sebuah kenegaraan dijalankan. Contoh hal terkecil saja, cara tata tempat berdiri bila ada unsur pimpinan ataupun pimpinan lembaga lain, kita tidak boleh berada di depan sebelah kiri tetapi harus berada disebelah kanan karena untuk penunjuk...(suara tidak jelas) ataukah pada saat naik kalau kita mengawal maka pada saat naik lift kita harus berada belakang bukan di depan. Jadi tata cara polarisasi terhadap kemampuan teman-teman di bidang keprotokolan.

Kedua, pola prosesi di dalam prosesi tentang penghargaan terhadap status sosial seseorang, karena bagaimanapun status sosial seseorang itu akan berbeda pada saat porsi tempatnya ditempatkan. Contoh misalkan seorang Menteri berbeda dengan Pimpinan Lembaga karena status sosialnya adalah Pimpinan Lembaga ini setara dengan Presiden ataukah DPR ini setara dengan Presiden, Menteri adalah pembantu. Namun totalitas penempatannya kadang-kadang Dewan ini di belakang Menteri, ini juga harus dipahami, kecuali unsur Pimpinan, karena peran diplomatic itu sebetulnya Pimpinan Dewan itu diplomatiknya hitam...(suara tidak jelas).

Nah terkait dengan kemampuan lain adalah tentang yang saya bilang peran komunikasi agar tidak terjadi salah paham dan salah tafsir.

PEWAWANCARA:

Bicara efektif Komandan?

KEY INFORMAN:

Iya, peran komunikasi, bicara efektif, komunikatif dan memang punya peran diplomasi nah itu bahwa mau tidak mau, suka tidak suka pengamanan DPR ini bukan berperang tetapi bersentuhan dengan *stakeholders* 15.000 orang, yang setiap Langkah bertemu dengan orang.

PEWAWANCARA:

Masih terkait dalam hal pelayanan kita barusan membahas terkait pengetahuan, *skills*, nah sekarang etika *attitude* setiap personil Pamdal yang diharapkan itu seperti apa dalam memberikan pelayanan terhadap Anggota Lembaga Negara yang notabene secara kolektif kolegial setingkat dengan Presiden? *Attitude* etikanya seperti apa yang diharapkan?

KEY INFORMAN:

Pertama kalau kita memang status sosial kita sebagai pengamanan, secara fisik personal *uniform* tidak boleh lepas, karena itu status sosial kita sebagai unsur pengamanan. Apapun yang melekat pada diri kita, ring 3, ring 2, ring 1, maka *uniform* tidak boleh lepas karena itu status identifikasi kita sebagai status sosial kita sebagai pengamanan. Mengapa demikian, pertama kalau pengamanan *uniform* sudah komplit, lengkap ya, totalitas orang akan berpandangan berbeda terhadap kita, itu dulu dipahami.

Lalu terkait dengan prosesi pengamanan yang akan dilakukan terhadap status sosial kita. Kita pahami bahwa yang ada di depan kita ini adalah pejabat negara. Bagaimana memperlakukan pejabat negara, tetapi prosesinya adalah pejabat negara tidak dilayani serta merta sebagai...(suara tidak jelas) layanan, tetapi Tupoksi-nya adalah ketertiban keamanan. Pada Tupoksi ketertiban keamanan saja bukan pada totalitas yang lain, ada indikasi lain, contoh kalau memang menjaga ketertiban dan keamanan, tidak unsur melayani dalam konteks di luar ketertiban dan keamanan, hal yang lain contoh memandu yang bukan pada Tusi-nya yang Tusi-nya harusnya adalah keprotokolan. Yang kedua, Tusi terkait ada hasrat di hati pada saat kita akan melayani Dewan, hasratnya apa, ada nilai tambah itu yang tidak kita harapkan nilai tambah itu. Nah harus dihapuskan semua unsur itu pada diri jati diri teman-teman Pengamanan Dalam, karena posisi jati diri itu tidak boleh ada intervensi lain di hati bahwa kita ingin mengharapakan sesuatu, tidak. Yang kita lihat selama ini kan seperti itu. Dengan tegaknya berdiri teman-teman di luar pintu gerbang keluar ada suatu rasa penghormatan, rasa pengharapan kalau dilihat, maka kalau kita melihat CCTV akan terlihat itu gambaran teman-teman. Mungkin di pintu gerbang masuk tidak terlihat, tetapi di pintu gerbang keluar akan terlihat, baik itu parkir atau pintu keluar gerbang 46, 47, rasa hormat yang memang apa namanya tidak ikhlas, semu lah. Maka totalitas pengamanan yang dibutuhkan itu tidak berlebihan, tetapi kita menjaga ketertiban keamanan, tidak berlebihannya seperti apa, ya kita harus kalau mobil Dewan datang tidak selalu membukakan pintu karena bukan Tusi kita menjaga ketertiban keamanan dari jauh saja atau ada sesuatu harapan, pokoknya pengharapanlah yang memang bukan yang harus kita banggakan kita kembangkan tentang senyum, sapa, salamnya itu bukan hasrat ada sesuatu yang diharapkan, ikhlas.

PEWAWANCARA:

Kedua yang terakhir Komandan, ke depan menegaskan kembali tadi menyampaikan bahwa pola rekrutmen itu ada wacana untuk dilaksanakan oleh lembaga yang memang berkompeten di bidang itu. Untuk lebih menekankan lagi pola rekrutmen

seperti apa yang ke depan akan diterapkan untuk merekrut personil PPNASN ini Komandan?

KEY INFORMAN:

Ada dua poin sebetulnya di dalam rekrutmen. Pertama, kita berinteraksi dan bersinergi dengan Bagian Kapusdiklat di dalam penerimaan. Artinya bahwa kita membutuhkan personil Pamdal yang punya kualifikasi dan kita serahkan secara penuh ke mereka bahwa yang kita butuhkan dengan persyaratan-persyaratan tertentu kita sampaikan bahwa ini persyaratannya.

Dari seleksi pertama, tahap pertama, kedua, ketiga, kita hanya menerima *personality* yang memiliki kemampuan. Sudah di...**(suara tidak jelas)** dengan kemampuan tentang syarat menjadi pengamanan yaitu Gada Pratama dan KTA atautah poin kedua kita kerjasamakan dengan institusi/lembaga yang memang berkompeten untuk itu di dalam penerimaan, apakah itu TNI maupun POLRI, tetapi kalau unsur pengamanan *security civil society* itu adanya di unsur POLRI yaitu di bawah binaan yang saya sampaikan di awal bahwa Kasubdit Binmas karena seluruh komponen yang namanya pengamanan *social society* itu ada di bawah kendalinya POLRI, jadi sapa marganya memang POLRI, walaupun pembinaannya secara fisik nanti ada di terserah nanti kita posisikan kalau kita mencari mental atau fisik, kita dari TNI, tetapi kalau kemampuan di dalam tugas pekerjaan sehari-hari Tusi yang memang kita jalankan ya ada di POLRI. Contoh, bagaimana kita membuat berita acara...**(suara tidak jelas)** kan di TNI tidak ada, tetapi ada di POLRI. Contoh bagaimana menangani tentang massa, kan ada di POLRI. Lalu bagaimana menindak kesalahan di lapangan itu ada di POLRI. Contohnya misalkan pengaturan tentang ketertiban di lingkungan kompleks parlemen itu juga dari POLRI dan yang paling harus kita ketahui bahwa segala sesuatu berkaitan dengan tindak penyidikan ada di POLRI, maka sinergisitasnya itu. Jadi ada dua poin, bisa dikerjakan dengan unit kita kalau memang kemampuan unit kita mumpuni kita limpahkan, kita hanya mengadakan personil, atautah kita limpahkan dengan instansi lembaga lain yang memang kompeten.

PEWAWANCARA

Ini yang terakhir, di sini kami tadi masih mendapatkan belum kepastian terkait ke depannya pola rekrutmen seperti apa, karena bisa dilaksanakan oleh kita sendiri, bekerja sama dengan Diklat atau diserahkan kepada Polisi. Nah itu tentunya pola in ada tentunya nanti ada yang sebagai PIC, PIC rekrutmen. Kami memberikan gambaran di sini apakah rekrutmen ke depan itu dilaksanakan oleh instansi kita dengan meminta pandangan-pandangan dari pihak luar atau diserahkan ke pihak luar sepenuhnya atautanya lagi adanya kolaborasi antara pihak intern Sekretariat Jenderal dengan pihak luar dengan sebuah kesepakatan yang nantinya bertujuan untuk mendapatkan personil dan sama-sama sebagai pihak kontrol dari keduanya itu Komandan?

KEY INFORMAN:

Saya secara pribadi sebetulnya berharap instansi kita mampu menerima itu yang memang Tusi-nya salah satunya ya Kapusdiklat, tetapi kalau program kegiatannya tidak ada, saya berkoordinasi terakhir bahwa ya diserahkan ke unitnya masing-masing, maka notabene saya harus mencari alternatif kedua yaitu dengan pihak instansi/lembaga lain yang memang kompeten ya ini ada di POLRI. Kalaupun nanti Kapusdiklat menyanggupi, prinsipnya buat kita, kita tidak menerima sendiri, prinsipnya kita tidak mau menerima, kita membutuhkan SDM tidak dalam konteks penerimaan, karena Tusi kita bukan dalam konteks penerimaan. Yang kita butuhkan adalah SDM yang *qualified* yang dibutuhkan terkait dengan spesifikasi yang kita butuhkan, punya fisik bagus, tinggi badan proporsional gitu kan sesuai dengan kriteria kita, memiliki intelektual yang baik, komunikasi yang baik, itu yang kita butuhkan. Artinya apa, satu bahwa kita tidak terjebak di dalam penerimaan ini menjadi *branding* yang negatif, dengan kata titipan dan seterusnya. Artinya kita *clearance* lah bahwa kita ini bekerja yang kita butuhkan SDM, masalah titip menitip silakan saja kalau

memiliki kemampuan lebih ya memiliki kriteria yang ditentukan dan memang sesuai kriteria yang masuk ya kita tampung, kalau tidak ya sudah, tidak ada urusan buat kita gitu, karena memang yang kita butuhkan itu. Masalah yang mengerjakan nanti pihak Pusdiklat kalau memang mumpuni, kalau tidak mumpuni ya kita limpahkan ke instansi lain.

PEWAWANCARA:

Memang kegiatan rekrutmen ini PPNASN ini diatur oleh Persekjen Nomor 16 Tahun 2016 Komandan, dimana di sana harus ada tim yang memang disahkan oleh sebuah legal sebuah legalitas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana Komandan tadi sampaikan. Ya kalau seandainya Pusdiklat bersedia diserahkan kepada Pusdiklat, kalau memang Pusdiklat tidak mampu, diserahkan kepada pihak luar ya, karena kita kapasitasnya bukan sebagai pelaksana rekrutmen ya, tetapi penerima hasil rekrutmen.

Terima kasih Komandan atas penjelasannya. Mudah-mudahan penjelasan Komandan bermanfaat bagi saya khususnya dan *Insha Allah* ke depan ide dan gagasan Komandan bermanfaat bagi Satuan Pengamanan Dalam yang sama-sama kita cintai. Demikian wawancara ini diakhiri yang dilaksanakan dengan Bapak Ade Efendi, S.Sos., M.M, Kepala Bagian Pengamanan Dalam Setjen DPR RI.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KEY INFORMAN 6

PEWAWANCARA:

Saya lagi tesis. Saya rekam ya. 42 sebagai salah satu *key informan* saya terkait dengan yang punya jabatan dan memang 42 ini saya nilai sangat memahami apa yang terjadi pada Bagian Pengamanan mulai dari sekarang kalau tertarik ke belakang beberapa puluh tahun ke belakang juga sangat memahami kondisinya ya *Alhamdulillah*, beberapa saat ini 42 *Alhamdulillah* menjadi Kasubbag Pengamanan RJA/RJP sebagaimana yang menjadi rekomendasi dari pembimbing saya bahwa harus ada yang dari Kasubbag Pengamanan yang Key INFORMAN yang dari di luar dari kantor selain dari 43 karena apa, karena saya menganggapnya itu terkait dengan PPNASN yang memang ditugasin di luar juga.

Langsung saja ke permasalahan. Permasalahannya itu saya mengangkat tesisnya itu terkait dengan rekrutmen berbasis kompetensi PPNASN. Kenapa saya mau PPNASN, karena satu PPNASN itu terkendala masalah anggaran pendidikan dan latihan. Kalau PNS tidak ada kendala, meskipun kita masuknya tidak bisa apa-apa, karena anggaran untuk Diklat PNS itu bisa dilaksanakan kapan saja, *Insha Allah* suatu saat PNS jadi orang yang kompeten di bidangnya. Yang kedua, terkait dengan PPNASN, di mana isu-isu belakangan ini masih bahwa PPNASN itu akan hilang dari keamanan dan dari apa dari status keamanan di DPR ini, karena apa, karena memang 3 profesi keamanan, kebersihan dan supir itu harus diselesaikan dengan mekanisme *outsourcing*. Jadi apa pun di depan baik itu PPNASN atau pun *outsourcing*, selama DPR berdiri keamanan harus ada. Nah karena di sini sekarang yang eksistensinya PPNASN, maka saya mengambilnya judulnya PPNASN. Ada pun ke depannya kalau seandainya pahitnya menjadi *outsourcing*, tetap saja pola rekrutmen harus diperbaiki, karena apa, ada permasalahan di sana. Nah mulai dari pertanyaan-pertanyaan, prolog saya seperti itu, masih ada permasalahan-permasalahan dalam hal rekrutmen.

Mulai dari pertanyaan kesatu, saya mengharapkan pertanyaan yang memang jujur saya tidak akan mengarahkan ke kiri ke kanan, tapi ini sifatnya berdasarkan keilmuan *Insha Allah* ke depan tentunya manfaat bagi saya pribadi dan ke depan untuk Satuan Pengamanan Dalam.

Pertanyaan pertama, mohon izin saya rekam ya Bapak Kasubbag.

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Apakah pada Bagian Pamdal sudah memiliki SOP rekrutmen personil PPNASN?

KEY INFORMAN:

Sudah.

PEWAWANCARA:

Seperti apa SOP rekrutmen?

KEY INFORMAN:

Ya seperti apa yang setiap tahun ya ibaratnya seperti tinggi badan, baik itu keahlian, dari segi pendidikan, keahlian, keahlian dari Kepamdalan atau ke-*security*-an seperti itu.

PEWAWANCARA:

Jadi apakah standar-standar calon pelamar ini sesuai dengan spek yang tadi disampaikan tinggi badan, pengetahuan, kompetensi dan sebagainya, apakah itu merupakan SOP mandiri atau saduran-saduran atau disandarkan kepada SOP

penerimaan-penerimaan personil pengamanan, contohnya penerimaan calon personil TNI gitu kan dan penerimaan calon POLRI, dimana standar-standar itu disadur oleh Pamdal dan dibuatkan SOP?

KEY INFORMAN:

Terlepas dari apakah itu kita bersandar dengan TNI atau POLRI, tetap kita mengacu pada mereka karena kita mau tidak mau, suka tidak suka kita berada di lingkungan keamanan dan keamanan itu kita di bawah namanya apa ya polisi terbatas, Kepolisian terbatas, makanya kita selalu mengacu kepada fungsi Kepolisian yang terbatas makanya selalu kita mengacu kepada Kepolisian.

PEWAWANCARA:

Ya yang terkait dengan SOP *oke*. Sekarang terkait dengan standar kompetensi, apakah Bagian Pamdal mempunyai standar kompetensi bagi calon personil PPNASN yang melamar apakah sudah ada?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk kompetensi sudah pasti karena sudah pasti karena karena namanya pengamanan apalagi keamanan di kita ya di tempat lembaga negara harus punya kompetensi dan kompetensi itu harus di harus ditunjukkan dan ditambah dengan keterampilan-keterampilan yang nanti kita akan disiapkan dengan pendidikan pola-pola pendidikan yang telah kita tetapkan gitu.

PEWAWANCARA:

Apakah calon personil Pamdal PPNASN harus memahami tentang Setjen DPR RI? Calon Ya calon pelamar apakah masih calon saja harus memahami terkait tentang setjen DPR RI sebagai pengetahuan umum?

KEY INFORMAN:

Minimal dia harus bias, harus mengetahui, karena nanti suatu saat dia akan berkecimpung bila diterima, bila diterima mereka harus memahami persis.

PEWAWANCARA:

Sekarang masuk ke yang sudah menjadi Anggota Pamdal, apakah Anggota Pamdal yang sudah masuk dan bekerja telah memahami tentang Setjen DPR RI?

KEY INFORMAN:

Ya sebagian sebagian kalau untuk yang pelamar yang diterima itu sudah memahami karena sebelumnya kita tekankan untuk memahami sebelum pelamaran itu harus memahami tentang Pimpinan-Pimpinan Kesekjenan di kita itu, terutama di Kepamdalan.

PEWAWANCARA:

Terus kalau seandainya yang sudah bekerja itu belum memahami berarti yang masuk ini kan belum memahami ya, kenapa bisa diterima itu orang yang belum memahami tentang Setjen sebagai calon PPNASN?

KEY INFORMAN:

Karena itu sebagian bukan persyaratan penting untuk menjadi seorang pengamanan. Nanti ketika dia yang penting kompetensi dia ada, tinggi seluruh persyaratan maupun ketentuan yang ditetapkan oleh sekretariat untuk memasuki jadi Pamdal itu sudah mencukupi itu bisa dan itu hanya tambahan saja.

PEWAWANCARA:

apakah calon PPNASN Pamdal harus memahami tentang objek vital nasional?

KEY INFORMAN:

Oh jelas harus memahami.

PEWAWANCARA:

Apakah yang sudah bekerja ini sudah memahami mereka itu tentang objek vital nasional bagi Pamdal yang sudah bekerja?

KEY INFORMAN:

Yang telah bekerja, hampir seluruhnya sudah memahami.

PEWAWANCARA:

apakah calon personil Pamdal PPNASN harus memahami tugas pokok dan fungsi Pamdal?

KEY INFORMAN:

Sudah, sudah memahami tugas dan fungsinya sebagai Anggota Pengamanan.

PEWAWANCARA:

Kalau yang calon itu wajib memahami tidak calon pelamar?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk calon pelamar itu tidak diwajibkan.

PEWAWANCARA::

Apakah calon personil Pamdal PPNASN itu harus memahami tentang *stakeholders* yang dilayani di sini?

KEY INFORMAN:

Yang sudah jadi?

PEWAWANCARA:

Yang calon, terkait dengan calon.

KEY INFORMAN:

Tidak harus, nanti berjalan dengan sendirinya nanti akan paham seluruh *stakeholders* yang ada di DPR.

PEWAWANCARA:

Bagi yang sudah bekerja bagaimana pemahaman tentang *stakeholders* ini bagi yang sudah bekerja?

KEY INFORMAN:

Oh itu harus paham mengenai *stakeholders* dari seluruh AKD setiap *stakeholders* AKD.

PEWAWANCARA:

Sekarang masuk ke pembahasannya lagi. Terkait dengan rekrutmen ini, apakah pelaksanaan rekrutmen personil PPNASN Pamdal selama ini yang sudah berjalan telah berjalan secara efektif?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk berjalan efektif, ya sudah berjalan efektif karena sesuai dengan ketentuan yang ada, namun demikian ada kekurangan-kekurangan itu kita pikirkan, itu ditempuh dengan cara pendidikan-pendidikan yang kita lakukan sampai saat ini masih kita lakukan pendidikan-pendidikan.

PEWAWANCARA:

Berbicara tentang kurang ini ada kekurangannya. Di sini mungkin tidak 100% tidak sepenuhnya efektif masih ada kekurangan. Nah bisa dijelaskan apa kekurangan-kekurangan rekrutmen di sini? Unsur-unsur apa? apa faktor-faktor apa yang mempengaruhi sehingga rekrutmen ini dikatakan kurang, kurang sepenuhnya efektif.

KEY INFORMAN:

Kurang efektif ya, yang kita hadapi sekarang ini?

PEWAWANCARA:

Iya.

KEY INFORMAN:

Yang kita hadapi sekarang kurang efektif itu ya kadang-kadang ya banyaknya titipan gitu, titipan gitu.

PEWAWANCARA:

Sebagaimana dikatakan oleh Sekjen DPR RI dalam sebuah media bahwa memang personil Pamdal ini banyak yang main titipan memang sama beberapa hampir semua *key informan* menyampaikan banyaknya titipan, kita tidak menutup mata. Terkait titipan ini saya dalam ini, apakah semua titipan serta merta diterima atau ada pertimbangan-pertimbangan lain seperti ini kita mengakomodir yang namanya nepotisme, tetapi yang namanya nepotisme paling tidak harus mendekati spesifikasi atau sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan. Nah sekarang yang menjadi pertanyaannya, apakah berkaitan dengan titipan ini diterima serta merta setiap titipan diterima atau dilakukan penyaringan dulu dengan mekanisme-mekanisme yang sudah ditetapkan, sehingga nantinya meskipun titipan tapi diyakini bahwa titipan itu memang sesuai dengan standar yang ditetapkan?

KEY INFORMAN:

Yang pernah saya alami ya, yang pernah saya alami ketika penerimaan itu walaupun titipan harus sudah sesuai dengan spek-spek yang telah ditetapkan ketika penerimaan dan ada ketika saya saya ingat sendiri saya saya apa namanya saya melakukan sendiri ketika yang dari Bandung titipan siapa itu kurang paham itu satu yang satu tinggi yang satu pendek, dan yang pendek itu saya mungkin saya yakin tidak lulus, eh benar tidak lulus, karena dua orang itu.

PEWAWANCARA:

Oh iya berarti sebagaimana disampaikan tadi yang namanya titipan itu tidak serta merta setiap titipan itu diterima, tapi masih dilakukan proses seperti apa sehingga tidak terlalu mencolok, terlalu adanya jarak antara standar yang ditetapkan dengan hasil yang dihasilkan ya seperti itu kurang lebih, saya menekankan saja ya.

KEY INFORMAN:

Iya, karena sesuai dengan speknya.

PEWAWANCARA:

Sekarang terkait dengan kompetensi, apakah calon personil Pamdal PPNASN harus menguasai bahasa asing?

KEY INFORMAN:

Untuk sebelumnya memang tidak ditentukan untuk penguasaan bahasa asing. Untuk saat ini karena kemajuan teknologi dan banyaknya kegiatan-kegiatan yang melibatkan negara-negara banyak gitu ya negara-negara asing dan itu yang sangat dibutuhkan untuk penguasaan bahasa asing.

PEWAWANCARA:

Ya sebagaimana kita beberapa tahun terakhir ini menjadi tuan rumah gelaran konferensi parlemen asing, dimana Anggota Pamdal ini secara langsung dilibatkan, bukan terlibat lagi, dilibatkan dalam pengamanan dan pelayanan, bahkan kita si salah satu *event* tertentu menggantikan peran protokol ya?

KEY INFORMAN:

Ya peran protokol.

PEWAWANCARA:

Saya menekankan saja ya.

KEY INFORMAN:

Iya, karena memang kenyataannya seperti itu yang kita jalani, yang kita alami demikian kita laksanakan seperti itu.

PEWAWANCARA:

Terus bagi yang sudah bekerja ini secara umum, apakah personil Pamdal yang sudah bekerja ini secara umumnya sudah menguasai bahasa asing semua?

KEY INFORMAN:

Ada sebagian beberapa orang dan orang-orang tersebut ya kita utamakan untuk kegiatan-kegiatan yang melibatkan negara-negara asing itu saja.

PEWAWANCARA:

Ini bisa dikatakan tidak semua ya?

KEY INFORMAN:

Tidak semua.

PEWAWANCARA:

Tidak semua menguasai bahasa asing, namun bagi yang mempunyai kemampuan bahasa asing, kita tentunya memberi kesempatan untuk melaksanakan tugas pelayanan terkait pengadaan pengamanan kegiatan *event* gelaran konferensi internasional seperti itu ya.

Sekarang tentang penguasaan teknologi informasi. Sebagaimana kita ketahui bahwa peralatan Pamdal itu bisa di bilang sudah *hightech* semua. Mulai peralatan yang paling kecil sampai yang paling mahal ada gitu. Namun demikian, pengoperasiannya ini gitu kan membutuhkan sumber daya yang memang berkompeten di bidangnya, terutama pengetahuan dasar tentang komputer. Saya tanya sekarang apakah calon personil Pamdal PPNASN harus menguasai pengoperasian komputer?

KEY INFORMAN:

Ya kalau untuk pengoperasian komputer saya kira sih kalau untuk saat ini harus, karena komputer itu bagian daripada sarana pekerjaan di Pamdal di tempat kita.

PEWAWANCARA:

Ya bahwa peralatan-peralatan ini sekarang itu hampir semuanya berbasis komputer ya?

KEY INFORMAN:

Iya komputer.

PEWAWANCARA:

Seperti X-rakyat, IT dan sebagainya. Sekarang untuk personil yang sudah bekerja, apakah seluruh personil PPNASN yang sudah bekerja sekarang ini menguasai teknologi informasi komputer dan sebagainya?

KEY INFORMAN:

Tidak semua personil Pamdal menguasai sarana dan prasarana yang berbasis teknologi, karena untuk kaum millenial terutama itu menguasai, tapi untuk yang kaum-kaum di atas kelahiran 70 itu rata-rata itu tidak menguasai karena penguasaan itu dibarengi dengan tingkat pendidikannya, tingkat pendidikan, ketika tingkat pendidikannya itu bisan kemudian mengalami komputerisasi, di situ pasti bisa.

PEWAWANCARA:

Jadi secara umum tidak semua personil Pamdal menguasai komputer, tergantung tingkat pendidikan dan masanya ya, masa komputerisasi. Kalau dulu kan masa analog, sekarang masa digital ya.

Sekarang tentang komunikasai efektif. Sebagaimana kita ketahui bahwa kita itu melayani Anggota DPR yang notabene pejabat setingkat Presiden kalau secara kumulatif gitu kan. Kalau personil per personil bisa dikatakan pejabat setingkat menteri dan bisa dikatakan pejabat VIP. Umumnya ketika kita ada interaksi membutuhkan sebuah komunikasi yang memang efektif ya kan. Apakah calon personil Pamdal PPNASN harus menguasai cara komunikasi efektif?

KEY INFORMAN:

Harus gitu, karena kita bersinggungan dengan pejabat-pejabat negara, karena kita untuk Anggota DPR itu sudah bagus, seluruh pejabat negara lebih dari untuk di lingkungan kantori ini bisa 700-an lebih pejabat negara itu DPR maupun DPD.

PEWAWANCARA:

Apakah Pamdal yang sudah bekerja ini menguasai komunikasi efektif yang sudah bekerja?

KEY INFORMAN:

Yang saya pahami sebagian karena sudah mendapat pelatihan terutama dari Pimpinan kita langsung Pari 4 karena sudah diajarkan, *Alhamdulillah* sudah bisa.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan *attitude*. Nah sekarang *attitude*. Kalau *attitude* itu salah satunya ditunjang sama loyalitas, tanggung jawab dan integritas. Sama-sama kita pahami di lapangan tentang *attitude* personil Pamdal dalam kegiatan-kegiatan tertentu memang mendapat sorotan, namun unsur Pimpinan Pamdal kami tentu memberikan upaya terbaik dan terus berupaya memperbaiki agar *attitude* di lapangan tetap menjadi lebih baik.

Pertanyaan pertama, apakah calon personil Pamdal PPNASN harus mempunyai loyalitas tinggi? Calon personil Pamdal.

KEY INFORMAN:

Calon, untuk calon sudah pasti, dia sudah jelas karena itu bagian daripada persyaratan untuk menjadi seorang pengamanan di Pamdal untuk mempunyai *attitude* yang baik, terutama kejujuran, kejujuran dalam bertugas maupun kejujuran dalam bertindak gitu.

PEWAWANCARA:

Bagaimana loyalitas personil Pamdal yang sudah bekerja sekarang?

KEY INFORMAN:

Untuk loyalitas Pamdal yang bekerja sekarang untuk secara keseluruhan itu bisa kita kategorikan punya ini lah apa *attitude* yang baik atau loyalitas yang tinggi dalam mengemban tugas dan fungsinya sebagai pengamanan.

PEWAWANCARA:

Apakah calon personil Pamdal PPNASN harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi?

KEY INFORMAN:

Jelas harus punya tanggung jawab yang tinggi, karena mereka bukan hanya kepada dirinya sendiri tanggung jawab, tapi tanggung jawab kepada negara, karena itu bagian daripada tugas-tugas dari negara.

PEWAWANCARA:

Bagaimana tanggung jawab personil Pamdal dalam hal pekerjaan yang sudah bekerja sekarang ini?

KEY INFORMAN:

Untuk petugas Pamdal yang sudah bekerja untuk saat ini hampir secara keseluruhan semuanya itu sudah mempunyai tanggung jawab, terutama tanggung jawab mengemban tugas dan fungsi sebagai Anggota Pengamanan.

PEWAWANCARA:

Lanjut, bagaimana apakah calon personil Pamdal PPNASN harus mempunyai integritas yang tinggi juga?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk calon iya, karena itu integritas bagian dari pada apa dalam arti kata kecakapan gitu ya, kecakapan, integritas maupun itu persyaratan yang diajukan dari pada kita sebagai calon *user*-nya, walaupun itu kadang-kadang tidak tertulis di dalam ketentuan.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan loyalitas, tanggung jawab dan integritas calon personil ini, agar mendapatkan seorang personil yang punya loyalitas, punya tanggung jawab dan integritas, dalam sebuah proses rekrutmen tahapan tes apa yang penting dilaksanakan sehingga nantinya personil Pamdal yang sudah dinyatakan lulus mempunyai loyalitas, tanggung jawab dan integritas?

KEY INFORMAN:

Satu, untuk sebelumnya ya sebelumnya kita lihat daripada karakternya, karakter terutama di bidang kalau bisa pemakaian psikotes, ya psikotes dengan psikotes itu kita lihat apakah tingkat kejujuran, apakah tingkat tanggung jawabnya, integritasnya bisa untuk diterima jadi Anggota Pamdal atau tidak begitu.

PEWAWANCARA:

apakah pola rekrutmen yang sudah berjalan melaksanakan psikotes?

KEY INFORMAN:

Sebelumnya?

PEWAWANCARA:

Untuk PPNASN?

KEY INFORMAN:

Untuk PPNASN saya kira belum ada dan untuk sekarang kita ingin supaya diterapkan ke depan untuk kita terapkan seperti itu.

PEWAWANCARA:

Nah sekarang kita ke tiga pertanyaan terakhir. Untuk mendapatkan calon Pamdal yang mempunyai pengetahuan yang tadi disampaikan, terus lepas dari pada unsur yang namanya titipan dan mendapatkan personil Pamdal yang mempunyai etika dan *skills*, menurut Bapak Kasubbag Pengamanan RJA/RJP pola rekrutmen seperti apa yang menjadi rekomendasi agar permasalahan-permasalahan yang terjadi ke belakang seperti banyaknya titipan dan lain sebagainya di situ titipan menjadi apa namanya menjadi hal yang memang paling menonjol titipan itu, untuk menghilangkan titipan-titipan itu pola seperti apa sih yang ideal sehingga nantinya mendapatkan personil PPNASN yang memang sesuai dengan yang diharapkan guna mengamankan objek vital yang standar pengamanannya VIP?

KEY INFORMAN:

Yang setelah kita terapkan tadi ya, penerimaan-penerimaan itu ya sesuai spek, spek yang kita tentukan kita berdasarkan penerimaan dari POLRI ataupun TNI sesuai dengan POLRI atau TNI dan kita buat pihak ketiga, ketika pihak ketiga itu kita menekankan kepada pihak ketiga untuk benar-benar penerimaan itu sesuai spek yang ada yang ditentukan maupun yang telah ditetapkan, tidak itu terlepas dari pada tidak mengindahkan tentang titipan-titipan, itu saja.

PEWAWANCARA:

Baik. Di sini sudah jelas bahwa kita harus melibatkan pihak ketiga?

KEY INFORMAN:

Pihak ketiga iya.

PEWAWANCARA:

Sekarang untuk mempertegas itu lagi, dengan pelibatan ini gitu kan, dengan pelibatan ini dengan pelibatan pihak ketiga yang disampaikan barusan ini polanya seperti apa? apakah melibatkan pihak ketiga itu berarti diserahkan sepenuhnya ke orang ketiga atau adanya kolaborasi antara internal Sekretariat Jenderal dengan pihak ketiga untuk proses rekrutmen ini?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk rekrutmen, kita serahkan sepenuhnya kepada pihak ketiga, terlepas itu mereka di luar ada lobi-lobi ataupun itu kita serahkan sepenuhnya sama pihak ketiga untuk menerapkan penerimaan-penerimaan yang sesuai dengan spek yang tadi sudah diterapkan.

PEWAWANCARA:

Intinya dipihak ketigakan ya?

KEY INFORMAN:

Ya di pihak ketiga saja dipihak ketigakan.

PEWAWANCARA:

Kita hanya memberikan lamaran, nantinya proses pelaksanaannya tahapan-tahapannya sepenuhnya dan hasilnya itu kita serahkan kepada pihak ketiga ya?

KEY INFORMAN:

Ya pihak ketiga.

PEWAWANCARA:

Otomatis pihak ketiga yang memang berkompeten. Nah apakah pihak ketiganya ini ini apakah unsur TNI, POLRI, atau badan usaha yang memang berkompetensi ideal seperti apa?

KEY INFORMAN:

Kalau untuk pihak ketiga kita mengharapkan di luar TNI/POLRI, di luar TNI/POLRI, tapi yang mempunyai kompetensi dalam penerimaan di bidang keamanan, kompetensi di bidang keamanan, seperti banyak kan apa namanya PT atau CV, badan ataupun yang bergerak di bidang penerimaan *security* independen.

PEWAWANCARA:

Terima kasih atas informasi yang disampaikan. Tentunya *Alhamdulillah* kami sudah mendapatkan informasi yang sangat komprehensif. Mudah-mudahan informasi yang Bapak Kasubbag RJA/RJP sampaikan kepada saya bermanfaat bagi saya secara khusus dan bagi umumnya kepada Bagian Pengamanan dalam sehingga hasil penelitian ini membuahakan sebuah pola rekrutmen baru guna merekomendasikan kepada sekretariat agar mengganti pola rekrutmen lama guna mendapatkan personil PPNASN yang berkompetensi.

Sekian wawancara ini saya akhiri, terima kasih. Wawancara dengan Bapak Kusnadi, SIP., sebagai Kasubbag Pengamanan Rumah Jabatan Anggota, Rumah Jabatan Pimpinan dan Wisma Kopo.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

STITAN
JAKARTA

KEY INFORMAN 7

PEWAWANCARA:

43 menurut 43 ini rekrutmen selama ini di Pamdal itu sudah berjalan efektif apa belum?

KEY INFORMAN:

Yang sekarang apa yang baru?

PEWAWANCARA:

Yang sebelum-sebelumnya maksudnya yang pokoknya yang terakhir dilaksanakan sampai ke belakang?

KEY INFORMAN:

Kalua yang saya lihat ya kan saya tidak lama di Pamdal ya, kan melihat dari eksternalnya saya kalau menurut saya sih belum efektif, hanya Sebagian saja karena kan waktu itu banyak titipan ya, jadi apa yang harusnya masuk kriteria karena titipan jadi dipaksain masuk gitu.

PEWAWANCARA:

Jadi penyebab tidak efektifnya itu karena banyak titipan ya 43?

KEY INFORMAN:

Iya karena banyak titipan jadi saya merasa ada *backing*-annya kalau misalnya ada apa namanya indiscipliner atau bagaimana gitu ya merasa itu, nah itu jadinya yang tidak bikin berjalan efektifnya organisasi.

PEWAWANCARA:

Terus menurut 43 sudah ada upaya belum untuk memperbaiki proses rekrutmen itu sehingga berjalan efektif, sudah ada upaya belum dari sekretariat terhadap pola rekrutmen Pamdal?...**(suara tidak jelas)** Sekretariat Jenderal ya karena kita di bawah naungan Sekretariat Jenderal.

KEY INFORMAN:

Untuk PPNASN?

PEWAWANCARA:

Untuk PPNASN, kalau PNS belum ada rekrutmen lagi.

KEY INFORMAN:

Kalau PPNASN kan kita merekrutnya kalau yang selama saya tahu kan polanya kan tambal sulam.

PEWAWANCARA:

Tambal sulam ya, setidaknya kan.

KEY INFORMAN:

Begitu ada kekurangan dari mana di posisi mana kita baru adain dan itu perekrutannya kan internal, tidak mewakili orang luar.

PEWAWANCARA:

Iya, untuk itu ada usaha belum untuk memperbaiki gitu kan meskipun system tambal sulam, tapi kan kadang-kadang ada 10 gitu kan, sudah ada pola untuk perbaikan belum perbaikan pola perekrutannya?

KEY INFORMAN:

Kalau yang saya kan baru ini, kalau perbaikannya sih kalau secara profesional kayanya belum ya kalau secasra professional ya, tapi kalau kita mau mengarah perbaikan, ke arah itu ya mungkin ada.

PEWAWANCARA:

Selain kendala tadi titipan dan sebagainya, mungkin ada kendala lain yang menghambat proses rekrutmen sehingga itu berjalan tidak efektif ada tidak?

KEY INFORMAN:

Proses rekrutmen yang tidak berjalan.

PEWAWANCARA:

Hambatannya, selain titipan itu, ya salah satunya yang tadi disampaikan itu kan ada banyak titipan kan, ya kami mengetahui sama-sama, apakah ada faktor lain selain titipan itu kan?

KEY INFORMAN:

Kalau yang saya lihat sih faktornya baru itu saja, jadi tidak professional.

PEWAWANCARA:

Dominan ya, jadi faktor yang paling dominan itu masalah titipannya ini, berarti kalau begitu apa yang dikatakan Sekjen waktu itu di media itu benar ya terlepas dicabut apa tidaknya itu sudah perkataan yang benar ya.

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Sekarang dengan hasilnya ini, hasil rekrutmen PPNASN itu yang dilakukan itu apakah sesuai kriteria yang diharapkan? Hasil rekrutmen ya.

KEY INFORMAN:

Hasil dari rekrutmen yang kemarin ya, paling yang sudah terbaru ini.

PEWAWANCARA:

Ya paling tidak kita bisa melihat hasil sebelumnya itu dengan pola kerja yang sudah bekerja sekarang ini yang eksisting ini. Kalau yang baru-baru oke lah kita masih bisa monitor gitu, yang sebelum-sebelumnya kan polanya seperti itu juga. Apakah hasilnya sesuai dengan kriteria apa yang digariskan dalam Keputusan Pimpinan DPR Nomor 51 2008-2009 bahwa di DPR itu standar pengamanannya harus VIP. Nah standar VIP itu otomatis harus didukung dengan personil dong. Nah hambatan pembinaan PPNASN itu kan terbatasnya anggaran untuk pembinaan, kalau PNS tidak masalah, jadi PNS mau dibina 1-2 tahun oke gitu kan, masalahnya PPNASN otomatis secara tidak langsung PPNASN itu ketika masuk PPNASN itu harus siap pakai. Nah apakah selama hasil rekrutmen itu sudah siap pakai sesuai dengan kriteria standar pengamanan VIP untuk personilnya?

KEY INFORMAN:

Kalau dirata-rata belum semuanya sesuai speknya di lapangan, ada yang kurus, ada yang berkacamata, ada yang melehoy, itu mungkin, cuma setelah mungkin ada pembinaan dibentuk karakternya mulai ada perubahan, tapi kalau kita secara simultan pembinaannya mungkin bisa dibentuk itunya pola karakternya di Satuan Pengamanan, tapi

karena ini terbatasnya anggaran kita tidak bisa simultan kan, berarti kalau ada anggaran baru kita adain.

PEWAWANCARA:

Sekarang yang terakhir tentang pengetahuan calon PPNASN, pengetahuan seperti apa sih yang harus dikuasai oleh calon PPNASN ini? Calon ya di pengamanan.

KEY INFORMAN:

Itu memang harus mengetahui dasar-dasar teknik pengamanan ya baik dia buat diri sendiri maupun untuk orang yang mau diamankan seperti bela diri, terus dasar pengamanan terus dasar intelejen, yang namanya keamanan pasti ada intelejennya kan.

PEWAWANCARA:

Dasar-dasar intelejen ya.

KEY INFORMAN:

Terus juga kita tidak harus *hard skills*-nya saja yang harus dikuasai, *soft skills*-nya juga kita perlu ini bagaimana tata cara kita berhubungan dengan orang lain gitu, tamu, dengan orang yang kita amankan, *soft skills*-nya kan istilahnya ada panduannya lah SOP-nya gitu. Kan tidak bisa semua orang kita curigai itu teroris atau penjahat kan tidak bisa begitu, tapi kan kita ada pendekatannya yang *soft skills*-nya bagaimana gitu. Menurut saya sih begitu.

PEWAWANCARA:

Ya sepengetahuan ya, itu merupakan standar minimal yang memang harus dikuasai oleh calon PPNASN ya notabene mereka yang sudah pernah bekerja dan mengikuti pendidikan pengamanan atau minimal harus menguasai pengetahuan seperti itu ya.

Sekarang tentang *skills*, sebagaimana diketahui kita itu selain pengamanan, Tusi kita itu pelayanan, pengamanan. Ada pelayanan ya, *skills-skills* apa saja ya yang perlu dikuasai oleh calon personil PPNASN ini sehingga kedua tugas ini bisa dilaksanakan tugas pengamanan dan pelayanan. Sebagaimana kita ketahui belakangan ini kita menjadi tuan rumah gelaran internasional, seperti sidang-sidang parlemen internasional maupun parlemen regional kan. Nah di sana kita dilibatkan secara langsung, nah untuk menyikapi dinamika seperti ini, *skills* apa sih yang harus dikuasai selain pengamanan tentunya otomatis selain pengamanan itu ya seperti disampaikan tadi pelayanannya *skills* apa coba yang perlu dikuasai sehingga nantinya pelayanan terlaksana, pengamanan terlaksana?

KEY INFORMAN:

Selain *skills*-nya pengamanan kan, kan ada *skills* yang harus dilayani terkait pelayanan. Pertama ada *skills* Bahasa, *skills* bahasa asing yang harus dikuasai terkait ada *event-event* di DPR ini kan ada *event*-nya internasional, minimal kita bisa berbahasa Inggris lah gitu, lebih-lebih nanti kalau ada bahasa asing yang lainnya gitu, pertama itu.

Kedua, *skills* kita berhubungan dengan orang lain itu tata caranya bagaimana, komunikasi, komunikasi efektifnya itu *greeting*-nya, mulai dari *greeting* atau bagaimana gitu.

Ketiga ya pola pengetahuan kita di lembaga kita itu bekerja di Tusi-nya itu. Nanti misalnya kalau yang nanya ini luasnya berapa, ini Gedung Nusantara I di mana.

PEWAWANCARA:

Itu masuknya pengetahuan ya di awal tadi pengetahuan umum ya.

KEY INFORMAN:

Pengetahuan tentang lingkungan dia kerja harus dikuasai juga, kalau ada yang nanya toiletnya di mana, ruang Posko Pamdal-nya di mana, kalau tidak menguasai kan jadi pertanyaan juga ini sebenarnya Pamdal apa bukan malah curiga.

PEWAWANCARA:

Ya saya tegaskan lagi selain *skills* tadi ada pengetahuan yang lebih diperlukan itu pengetahuan tentang lingkup dia kerja ya, kantor, perumahan, harus dikuasai.

Terkait dengan keamanan, apakah diperlukan *skills* keahlian bela diri?

KEY INFORMAN:

Bela diri kayanya dasar ya, kalau menurut saya sih dasar. Setiap petugas pengamanan pasti harus bisa *skills* bela diri, harus bisa lah.

PEWAWANCARA:

Wajib ya bela diri karena sebagaimana diketahui bela diri itu bukan untuk berantem, tapi untuk memupuk kepercayaan diri ketika menghadapi orang itu kan salah satunya itu kan?

KEY INFORMAN:

Butur.

PEWAWANCARA:

Kalau orang itu menguasai bela diri, saya yakin ketika berhadapan dengan orang dia lagi keadaan emosi dia percaya diri dalam menghadapi orang, bukan berarti berkelahi ya.

Sekarang melangkah ke *attitude* sikap. Sikap itu dibangun oleh beberapa unsur, salah satunya itu loyalitas, tanggung jawab, integritas itu kan. Terkait loyalitas, menurut pandangan 43 bagaimana loyalitas personil Pamdal PPNASN sekarang ini yang sudah ada?

KEY INFORMAN:

Seluruhnya atau?

PEWAWANCARA:

Seluruhnya PPNASN ya.

KEY INFORMAN:

PPNASN ya, kalau pandangan saya sih loyalitas yang sekarang cenderung apa ya, sekarang ya, ini kita ngomong *open* saja ya?

PEWAWANCARA:

Open saja.

KEY INFORMAN:

Kayanya cenderung menurun, loyalitasnya cenderung menurun, karena bagaimana ya, karena yang kita berikan selama ini *oke* infrastruktur *oke* ya, cuma apa ya disiplinnya, terus *pressing*-nya ke mereka itu jadi kurang, itu yang, jadi yang mereka lihat ke kita itu kita itu sekarang kaya lembek gitu deh, kaya dibilang lembek, tidak kaya sebelum-sebelumnya lah istilahnya. Ya mungkin itu yang mereka nilai gitu. Mungkin kalau kita jaga *pressing*-nya secara apa namanya ya simultan terus begitu mungkin dia juga akan berubah kali ya.

PEWAWANCARA:

Jadi saya garisbawahi bahwa sekarang ini loyalitas satuan pengamanan Pamdal PPNASN mengalami penurunan ya begitu kan itu. Adapun hal-hal lainnya nanti kita bahas di belakang.

Sekarang tanggung jawab. Tanggung jawab dalam pekerjaan, bagaimana tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan?

KEY INFORMAN

Tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sebagian besar mereka menjalankannya dengan baik, tapi ada beberapa saja sih personil yang tanggungjawabnya kurang, kaya misalnya cuti lah alasan sakit lah, nah terus tidak ada di posnya masing-masing, kalau mau bergeser tidak izin sama temannya, masih ada beberapa personil yang begitu, tidak semuanya, tidak semuanya.

Beberapa kasus terjadi karena lemahnya tanggung jawab sehingga berdampak pada satuan secara keseluruhan. Ketika satu hal terjadi di lapangan karena tanggung jawab menjaga posnya kurang, meninggalkan dengan tidak memberitahukan kepada temannya maka yang terjadi malah kita mendapatkan sesuatu yang memang tekanan dari pimpinan.

PEWAWANCARA:

Sekarang terkait integritas. Bagaimana integritas personil Pamdal PPNASN? Integritas dalam bekerja, ya integritas itu satu kesatuan antara loyalitas dan tanggung jawablah secara umum berarti, misalnya tidak ada pungli paling tidak.

KEY INFORMAN:

Secara umum integritasnya bagus ya, walaupun ada satu dua ada gitu, kita tidak menampik itu, pasti ada di setiap orang pasti ada, tapi secara umum keseluruhan integritasnya baik, apalagi yang keputrian ya, keputrian bagus lah, Provos.

PEWAWANCARA:

Karena ketegasan itu memang kita selama ini saya melihat personil keputrian dalam pelaksanaan tugas lebih tegas ya, dia lebih cenderung tidak ada kompromi

Sekarang untuk mengakomodir agar dari pada loyalitas, tanggung jawab, integritas ini dalam hingga sifat-sifat ini ada dalam seorang personil Pamdal, nah tahapan proses apa yang perlu dilakukan Ketika proses rekrutmen dilaksanakan? Agar kita mengetahui ini oh orang ini ada loyalitasnya tinggi, integritasnya bagus dan tanggungjawabnya bagus. Tahapan proses apa?

KEY INFORMAN:

Semua tahapannya sih yang saya bilang tadi ya kalau pada saat rekrutmen itu jangan ada lagi yang titipan-titipan, kita itu harus profesional. Kriteria-kriteria yang di kita butuhkan dalam suatu pengamanan dalam itu harus kita jalani benar, kriteria itu y aitu, tinggi sekian ya sekian, harus punya Gada Utama ya Gada Utama, jangan ada lagi belok-belok lagi.

PEWAWANCARA:

Apakah diperlukan sebuah tes psikotes dalam proses rekrutmen personil Pamdal? Mengingat sangat pentingnya posisi Pamdal ini dalam pengamanan DPR ini.

KEY INFORMAN:

Karena kita kan tidak butuh fisik saja dalam pengamanan, kita kan butuh juga integeance-nya dia, akal-nya dia gitu. Psikotes kalau menurut saya sangat perlu, karena nanti kalau seandainya dia berhadapan dengan orang lain kan tidak harus dengan secara fisik, tapi secara keilmuan juga juga harus digunakan gitu. Mungkin dengan hasil psikotes

itu mungkin kita jadi tahu pengembangan-pengembangan apa lagi ke depannya secara *soft skills*-nya ya *soft skills*-nya mereka gitu.

PEWAWANCARA:

Jadi untuk mengetahui setidaknya diperlukan psikotes ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Sehingga kita mengetahui karakter orangnya seperti apa, karena yang bertanggung jawab, loyalitas, kayanya bawaan ya dan memang itu perlu diasah apa itu namanya ketajamannya.

Sekarang terhadap pola rekrutmen. Bagaimana pola rekrutmen ideal untuk menghasilkan personil Pamdal yang dari tadi itu yang mempunyai pengetahuan yang bagus, *skills* yang mumpuni, terus juga etika yang bagus itu kan seperti etika itu kan loyalitas, tanggung jawab dan integritas. Pola rekrutmennya seperti apa sih pola rekrutmennya?

KEY INFORMAN:

Pola rekrutmennya kita pertama harus professional, kalau misalnya kita tidak bisa ngadain sendiri, rekrutmennya kita pakai pihak ketiga misalnya konsultan. Konsultannya terus dengan kriteria-kriteria yang memang khusus untuk pengamanan, jangan pakai ada lagi kriteria-kriteria yang lain gitu, memang khususnya pengamanan ya pengamanan.

Terus peran komunikasi juga harus punya gitu dasarnya. Sebelumnya dia dapat biasa kan ada komunikasi kehumasan ya tentang hubungan ke orang, ke tamu, ke orang lain lah gitu di dalam dia melayani orang lain kan dia harus punya peran komunikasi, karena kita tidak pakai selama harus melulu pakai fisik. Itu yang harus kita ini sih kita rekrut itu harus punya yang kaya gitu lah karakternya.

PEWAWANCARA:

Oh berarti ini ya intinya harus ada keterlibatan dari pihak luar maupun langsung secara seluruhnya diserahkan ke pihak luar atau secara langsung. Nah maksud saya ini polanya itu seperti itu ada keterlibatan pihak luar.

Saya dalam sedalam ini, keterlibatan itu seperti apa? keterlibatan secara langsung ataupun keterlibatan antara dua pihak, pertama pihak Sekretariat Jenderal berkolaborasi dengan pihak luar atau keseluruhannya pihak luar? mendalami pernyataan Bapak tadi.

KEY INFORMAN:

Yang pasti kita terus berkolaborasi kalau bisa dengan pihak luar.

PEWAWANCARA:

Tapi setidaknya kita tidak lepas tangan ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Mulai dari keterlibatan kita sendiri, otomatis kita kan penentuan apa namanya spesifikasi awalnya kan harusnya kan dari internal ya.

KEY INFORMAN:

Internal sesuai kebutuhan.

PEWAWANCARA:

Selanjutnya kin keputusan akhirnya juga ada di pihak internal kan?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Namun prosesnya melibatkan orang di luar gitu tidak serta merta dilakukan oleh pihak luar. Sudah, terima kasih atas waktunya wawancara. Semoga apa yang Bapak sampaikan bermanfaat buat penelitian saya. Yang saya wawancara ini Kasubbag Administrasi dan Logistik Pamdal, Bapak Wildan, S.T. Terima kasih.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabaraktuh.



KEY INFORMAN 8.1

PEWAWANCARA:

Ini Bapak Sukimin, Analis Bidang Keamanan Bagian Pamdal. Ini direkam ya. Terkait dengan rekrutmen Bapak, rekrutmen yang sebelumnya dilaksanakan di Pamdal untuk PPNASN tentunya, menurut Bapak apakah sudah berjalan secara efektif atau belum?

KEY INFORMAN:

Selama saya mengabdikan di Bagian Pengamanan Dalam, yang selama ini berjalan itu lebih bagus, artinya dari tahun ke tahun itu ada peningkatan yang lebih bagus dalam segi mungkin *performance* ya fisik sesuai dengan standar itu.

PEWAWANCARA:

Sekarang menyikapi keluhan-keluhan Anggota DPR terkait komplain bermacam komplain di lapangan dan kemarin terakhir pernyataan Bapak Sekjen terkait dengan kondisi Pamdal, nah sekarang kita balikan lagi ke proses rekrutmen, apakah komplain-komplain di lapangan, ada kejadian-kejadian di lapangan yang selama ini masih berada masih terjadi yang sifatnya itu merongrong keamanan gitu kan baik itu dari kehilangan maupun ada selain itu juga masih ada kasus-kasus kebakaran dan sebagainya, setiap tahun saya melihat ada, apakah kasus-kasus seperti ini termasuk kemarin apa yang disampaikan Pak Sekjen berkaitan dengan proses rekrutmen sebelumnya gitu kan?

KEY INFORMAN:

Sepertinya sih itu dinamika ya, dinamika di lapangan ya, ada hal-hal yang mungkin tidak tidak artinya tidak kejadian itu tidak terduga dan tidak rutinitas, itu hanya apa dinamika di lapangan, hal-hal itu sudah biasa ya bagi keamanan ya. Artinya semua di luar apa standar di luar perkiraan dari segi keamananlah. Jadi hal-hal itu satu mungkin membuat pengamanan juga karena ada pelajaran itu jadi lebih waspada lagi lah untuk perbaikan-perbaikan ke depan.

PEWAWANCARA:

Iya meskipun untuk semua unsur pengamanan itu baik di instansi pemerintah maupun swasta itu yang namanya unsur pengamanan itu diwajibkan yang namanya *zero complaint* dan *zero accident* ya Pak ya. Pelaksanaan kerja selama satu tahun bisa rontok dengan kejadian hanya satu kali seperti itu, namun demikian di DPR masih ada beberapa kejadian dalam 4 tahun terakhir ini tapi bagi Bapak itu dianggap seperti biasa ya?

KEY INFORMAN:

Bukan biasa, artinya hal-hal seperti itu apa di luar itu ya di luar kemampuan dan kalau disamaratakan dengan di luar, di DPR ini beda, beda karena di sini lembaga politik ya artinya irama sewaktu-waktu itu berubah-ubah. Jadi irama di lapangan itu bisa juga di luar SOP. Artinya kita tetap kita punya berpedoman SOP, cuma karena di sini adalah lembaga politik, apapun bisa terjadi di saat-saat tertentu.

PEWAWANCARA:

Ya, sekarang dengan proses rekrutmen itu sendiri, apakah proses rekrutmen personil Pamdal PPNASN ini menurut sepengetahuan Bapak masih adanya KKN di sana, baik itu namanya korupsi, kolusi dan nepotisme itu dalam proses rekrutmen ini? Silakan jawab.

KEY INFORMAN:

Kalau itu saya apa belum menemukan ya, belum menemukan, kalau toh memang ada itu hanya mungkin oknum ya, tidak bisa dianukan keseluruhan tidak, kemungkinan,

kemungkinan ya tidak hanya terjadi di DPR saja, di luar sana mungkin juga ada lah, cuma sepengetahuan saya kalau di sini kalau toh ada mungkin oknum, tapi kalau bagi saya seitu saya gitu tidak ada.

PEWAWANCARA:

Sekarang apa kiranya hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses rekrutmen Pamdal ini? hambatan-hambatannya ketika Bagian Pengamanan Dalam melaksanakan rekrutmen Pengamanan Dalam PPNASN, sehingga untuk mendapatkan personil yang memang sesuai standar VIP itu ada hambatan yang memang tidak bisa dilewatkan. Kalau ada hambatan apa, ya memang kalau tidak ada *monggo*.

KEY INFORMAN:

Hambatan kalau di sini itu banyak kepentingan ya, karena lembaganya lembaga politik, jadi artinya tidak bisa mengelak hanya itu saja.

PEWAWANCARA:

Terus bagaimana apa ada upaya dari Sekretariat Jenderal untuk mengatasi hambatan itu?

KEY INFORMAN:

Sudah, sudah diupayakan, dari sekretariat sudah berupaya semaksimal mungkin sesuai dengan standar yang ditentukan ya, artinya sekuat tenaga sudah berusaha, ya tapi karena itu tadi semua berpulang ke banyak kepentingan, banyak kepentingan sekali yang tidak bisa dan tidak mampu untuk menghindar.

PEWAWANCARA:

Berarti karena usaha telah dilaksanakan, tapi belum dapat menghasilkan atau berhasil secara optimal gitu ya?

KEY INFORMAN:

Ya dari tahapan-tahapan itu sudah berusaha sudah maksimal dengan mengingatkan juga, ya tetap hambatan-hambatan itu menghantui timnya, tetap kita harus sodorkan untuk anu.

PEWAWANCARA:

Ya dan bisa dikatakan hambatan masih terus berjalan ya. Sekarang terakhir pengetahuan Pak. Sesuai dengan Peraturan Pimpinan DPR Nomor 51 Tahun 2008-2009 bahwa standar pengaman bagi di DPR itu baik di perumahan maupun di kantor itu standarnya VIP, itu menurut peraturan dari Pimpinan DPR karena itu sesuai dengan memang kita itu lembaga negara yang memang secara kelembagaan setingkat dengan Presiden, hal itu bisa diterima. Nah sekarang terkait dengan personil untuk mengamankan area dengan standar pengamanan VIP, bagaimana pengetahuan personil PPNASN Pamdal, apakah sudah memadai atau belum?

KEY INFORMAN:

Tetap lah kita terus belajar ya karena ilmu di pengamanan terbatas itu tidak seperti Kepolisian ya yang punya arti yang luas ya. Jadi kita sebatas pengamanan di VIP saja, cuma di luar itu haknya apa, haknya Polisi ya, artinya walaupun kita diberika, pendidikan Kepolisian, cuma kita ada keterbatasan karena menyangkut status, status pengamanan dan status POLRI kan beda. Untuk ukuran VIP itu kan bagaimana dulu kan gitu ya. Kalau konotasi VIP itu memang menyangkut luas ya, cuma kalau di lingkup terbatas tetap kita juga ada aturan yang terbatas juga. mungkin tidak seperti di VIP yang dalam artian secara luas ya karena kita juga tidak tidak dipersenjatai juga karena hanya pengamanan terbatas di ruang terbatas juga, cuma itu dikatakan kalau kita lembaga VIP ya bukan si

lembaga tinggi negara, kita masuknya kategori VIP. Ini kan juga punya SOP tersendiri juga, pengamanan secara VIP kita padukan dengan ilmu dari Kepolisian juga, gitu saja dari saya.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan masih pengetahuan, untuk menunjang pelaksanaan tugas Pengamanan Dalam, terutama PPNASN yang sifatnya itu tidak tetap ya, pengaturan apa saja sih yang harus dimiliki oleh personil Pamdal PPNASN di DPR itu?

KEY INFORMAN:

Paling tidak mereka harus punya keahlian sendiri-sendiri ya itu yang kita butuhkan itu dari segi mungkin Pendidikan, pendidikan dasar di Satpam ya seperti adanya memiliki Gada Pratama ya di persyaratan. Kedua, kita yang akan datang itu mungkin ada nanti dipersyaratkan untuk mempunyai dasar bela diri karena itu menyangkut fisik kan dan yang penting karena di sekarang ini ke depan itu segi keamanan kan bukan bukan melalui apa fisik saja ya, sudah menyangkut elektronik ya. Artinya kita berusaha nanti mempersyaratkan yang mempunyai keahlian-keahlian tertentu lah, seperti keahlian IT, keahlian computer, atau keahlian berbahasa karena di lembaga ini kan beda dengan yang lain kan, itu saja yang nanti ke depannya itu punya perencanaan-perencanaan ke depanlah.

PEWAWANCARA:

Iya, sekarang bicara masalah keahlian barusan gitu kan, keahlian terkait dengan harus dipersyaratkan itu keahlian salah satunya itu menjawab dinamika di lapangan, kebutuhan keamanan di lapangan, kebutuhan yang pertama komunikasi, kebutuhan IT itu. Bisa dijelaskan komunikasi seperti apa? Apa dengan bisa bahasa asing atau komunikasi-komunikasi seperti apa ya?

KEY INFORMAN:

Komunikasi salah satunya bahasa asing yang kita butuhkan, karena di sini kan menyangkut lembaga tinggi negara yang yang sering kali mengadakan *event-event* internasional kan nah itu. Kedua, untuk kita nanti yang punya segi pendidikan yang mumpuni lah, mumpuni artinya yang cakap, terus kita nanti butuhkan komunikasi yang efektif, efektif itu tidak bertele-tele dan simpel lah tapi jelas, tegas, jelas.

EWAWANCARA

Komunikasi efektif ya, selain kemampuan berbahasa asing minimal bahasa Inggris dan adanya kemampuan berkomunikasi efektif ya *oke*. Sekarang tentang *attitude*, sikap bagaimana *attitude* personil Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Untuk sikap itu memang kita butuh perbaikan ya dari waktu ke waktu, karena di kita itu betul sekali yang dituntut itu kalau PPNASN sikap atau *attitude*-nya kurang bagus juga nanti menjatuhkan wibawa lembaga kan, jadi tetap disiplin, *attitude* itu harga mati lah tidak bisa ditawar-tawar lagi, itu saja.

PEWAWANCARA:

Loyalitas termasuk loyalitas ya?

KEY INFORMAN:

Loyalitas ke pekerjaan, ke Pimpinan, itu yang tidak bisa ditawar ya.

PEWAWANCARA:

Sekarang yang namanya personil PPNASN ini wajib mempunyai *attitude* yang bagus, loyalitas yang bagus, tanggung jawab yang bagus ya, saya garisbawahi ya, sekarang kembali lagi ke terkait dengan rekrutmennya. Untuk mendapatkan personil dengan *attitude* yang bagus ini gitu kan, proses apa sih yang harus dijalankan dalam proses rekrutmen ini, sehingga nantinya dihasilkan personil Pamdal yang beretika bagus, tanggung jawabnya baik, berintegritas baik?

KEY INFORMAN:

Dengan mengandalkan seleksi yang ketat.

PEWAWANCARA:

Seleksi yang ketat.

KEY INFORMAN:

Artinya sesuai SOP dan sesuai standar yang dibutuhkan gitu. Kalau yang nanti apa ada beberapa tahapan, artinya seperti apa sih tahapan itu atau seperti apa sih SOP yang dibutuhkan itu ya sesuai itu yang kita punya dasar.

PEWAWANCARA:

Apakah diperlukan tahapan psikotes dalam penerimaan PPNASN itu?

KEY INFORMAN:

Kalau memang itu penting dilakukan psiko tes saya kira juga lebih bagus karena sekarang kita kan harus tahu karakter seseorang kan, sifat dan karakter seseorang kan gitu kan, untuk mengamankan gedung DPR yang monumental.

PEWAWANCARA:

Jadi selama ini proses yang dilaksanakan telah menghasilkan personil yang beretika bagus dengan poin-poin tadi, bertanggung jawab, terus mempunyai loyalitas yang bagus, terus integritas yang baik, sudah mendapatkan personil seperti itu apa belum proses rekrutmen yang sebelumnya dilaksanakan?

KEY INFORMAN:

Sudah, sebagian artinya tidak harus dikatakan 100% ya, kita tidak bisa apa secara karena banyak ya tapi yang jelas kita sudah dari tahapan-tahapan tadi disebutkan sudah apa menghasilkan lah menghasilkan banyak ya, karena sudah ada dan terbukti juga dalam pelaksanaan *event-event* internasional juga berjalan dengan baiklah, itu kan juga hasil dari rekrutmen tadi.

PEWAWANCARA:

Ya. Nah sekarang terkait dengan model rekrutmen ini yang tadi memang sebelum-sebelumnya kita sudah dengan metode rekrutmen sebelumnya, kita secara umum sudah mendapatkan Pamdal yang memang diharapkan, meskipun masih banyak Pamdal yang memang secara penilaian masih di bawah standar yang ditetapkan, seperti itu ya? Masih ada ya diyakini apa tidak?

KEY INFORMAN:

Saya tidak bisa menutup itu ya, artinya tetap masih ada, cuma dari tahun ke tahun ada perbaikannya.

PEWAWANCARA:

Sekarang bicara masalah perbaikan ini, perbaikannya itu merupakan dikemas tentu dalam sebuah program. Terkait dengan program rekrutmen kita berbicara model rekrutmen. Untuk memperbaiki pola rekrutmen yang dilaksanakan sebelumnya, menurut

Bapak bagaimana pola rekrutmen yang memang nantinya ideal dilaksanakan untuk menyaring personil PPNASN yang berkompetensi di bidang pengamanan, mempunyai keahlian dan mempunyai etika yang baik, modelnya seperti apa?

KEY INFORMAN:

Kita membentuk apa tim ya, tim itu dari Kepolisian, dari dokter, dari administrasi, dari mungkin psikolog juga kalau memang dibutuhkan itu perlu karena sangat dibutuhkan ya dengan dinamika yang ada sekarang di DPR itu ya, jadi itu harus membentuk tim yang sesuai dengan SOP saja.

PEWAWANCARA:

Tim ini berarti adanya tim eksternal, anggotanya itu terdapat dari internal dan eksternal ya?

KEY INFORMAN:

Jadi tim gabungan.

PEWAWANCARA:

Tim gabungan, oke. Jadi harus dilaksanakan oleh sebuah tim, dimana isinya itu.

KEY INFORMAN:

Beberapa apa Anggota yang terdiri dari internal dan eksternal.

PEWAWANCARA:

Oke, sebagai PIC-nya PIC tim itu tentunya ada PIC yang memang yang paling bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rekrutmen ini, dimana PIC itu akan menetapkan standar persyaratan, standar persyaratan, terus salah satunya itu proses rekrutmen seperti apa dan kalau nantinya itu keputusan kelulusan. Nah untuk mencakup tiga ini diantara penetapan persyaratan, proses dan penetapan hasil akhirnya itu tentunya ada sebuah keputusan yang memang menjadi sifatnya itu instansi yang menjadi penanggungjawab pengambil keputusan itu. Apakah instansi keputusan itu akan diserahkan kepada eksternal apa internal?

KEY INFORMAN:

Nanti tim penyeleksi ini kan karena gabungan ya, itu masing-masing bagian itu akan melaporkan tim ini begini hasilnya, tim ini si A hasilnya begini, ya nanti eksternal itu akan menyerahkan ke pemakai jasa yang ini ya dia akan diserahkan ini loh hasilnya ke internal ya internal. Tinggal terserah internal itu nanti yang memutuskan.

PEWAWANCARA:

Oh iya saya paham maksudnya itu. Jadi sebuah tim itu di sana itu tidak ada yang memang menjadi PIC secara khusus ya, jadi kolektif kolegial sifatnya itu keputusan tim atau keputusan bersama ya?

KEY INFORMAN:

Bersama.

PEWAWANCARA:

Yang intinya tim itu harus beranggotakan dari beberapa unsur, dimana harus ada tadi unsur internalnya, demikian juga dengan eksternalnya.

KEY INFORMAN:

Ya dari kedokteran, dari Kepolisian.

PEWAWANCARA:

Ya, sehingga nantinya hasil yang didapatkan itu setidaknya ya maksimal ya, akan maksimal.

KEY INFORMAN:

Sesuai dengan SOP.

PEWAWANCARA:

Dan terhindar dari unsur-unsur yang dikatakan tadi di awal ya dan bisa dipertanggungjawabkan juga secara prosesnya. Terima kasih atas informasinya. Mudah-mudahan informasi yang Bapak berikan kepada kami bermanfaat dalam proses penelitian ini. Terima kasih.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KEY INFORMAN 8.2

PEWAWANCARA:

Saya lagi bikin tesis yang berjudul "Rekrutmen Berbasis Kompetensi Personil PPNASN". Kita langsung saja deh. Ini yang saya rekam ini Bapak Novi Zulka, Analis Bidang Keamanan Pamdal.

Langsung saja ya terkait dengan proses rekrutmen ini, bagaimana pelaksanaan rekrutmen personil Pamdal PPNASN selama ini berjalan, bagaimana prosesnya menurut Pak Novi?

KEY INFORMAN:

Ya *Alhamdulillah* dari teman-teman ya selama ini kan ya rekrutmen itu dasarnya basisnya kalau sekarang biasanya dia fisik, mental, sama ya intelegensinya teman-teman maksudnya dalam artian ya otaknya sampai di mana gitu, dasar basisnya di SMA ya otaknya dites kemampuannya, umumnya. dimana pengetahuan umum, pengetahuan yang lain-lain dan terkait pengamanan juga ya, Pancasila, undang-undang apa segala macam kaya gitu kan, memang ditesnya gitu ya.

Banyak juga yang memenuhi syarat dan prasyarat dan banyak juga yang ada juga ada beberapa yang tidak memenuhi syarat dan prasyarat tertentu terkait SDM-nya mereka ya ya seiring berjalannya waktu ke sininya ya makin bagus saja manajemennya, dari teknik-teknis perekrutan apalagi sekarang kan mau diambil alih sama teman-teman dari Kepolisian masalah perekrutan, jadi ya mungkin lebih lebih bagus lagi mungkin nanti keterimanya apa segala macam dan juga apa mengurangi, tidak apa-apa ya ngomong?

PEWAWANCARA:

Tidak apa-apa.

KEY INFORMAN:

Mengurangi hal-hal ya kaya gitu titip-titipan lah apa segala macam, takutnya dia SDM-nya kurang bagus, apanya kurang segala macam, nah kalau titip-titipan kan tidak ngaruh kalau mereka dari POLRI. Jadi gitu *Alhamdulillah*.

PEWAWANCARA:

Jadi selama ini proses rekrutmen ini telah berjalan efektif apa belum?

KEY INFORMAN:

Efektiflah.

PEWAWANCARA:

Bagaimana dengan pernyataan Pak Sekjen kalau memang efektif? Bagaimana dengan berita dimedia seperti itu? kalau memang efektif, terus bagaimana dengan komplain-komplain yang memang Pamdal terima pada setiap kesempatan pada setiap rapat, Anggota, terkait dengan kinerja personil Pamdal, bukan secara keseluruhan, personil Pamdal secara personalnya bagaimana menurut pendapat Bapak?

KEY INFORMAN:

Kalau menurut Novi ya di Pamdal ini kan rata-rata mereka kan sudah puluhan tahun ya, ada yang 20 tahun apa segala macam, mungkin ya faktor-faktor apa punya apa ini pribadi lah mungkin kadang ya mungkin dia lelah, capek, apa *boring* apa segala macam, wajar mungkin cuma tidak tiap hari mereka kelakuan *boring* segala macam itu kan tidak begitu juga. Jadi ya ada hal-hal kecil juga yang kadang mungkin bukan bukan di kitanya gitu loh, kadang memang tingkat ke puasanya ini beda ininya apanya tingkatannya, dia merasa puas kalau levelnya sekian, dia merasa puas kalau levelnya sekian Anggota yang ini, jadi masing-masing orang beda gitu loh kalau saya nilai gitu. Jadi sebenarnya kita

sudah ngasih sedemikian rupa perintahnya di lapangan itu begini-begini, tekniknya begini, ya mereka sudah dilakukan semua perintah itu, cuma memang tingkat kepuasan seseorang beda-beda mau diapain.

PEWAWANCARA:

Masalah tidak terpuaskan ya.

KEY INFORMAN:

Ketidakpuasan ini saja, personal jadinya. Kalau saya bilang yang terkait sama Pak Sekjen itu ya mungkin Pak Sekjen yang merasa tidak puas, padahal di lapangan sudah benar, mau diapain.

PEWAWANCARA:

Kalau memang di lapangan pernyataan Pak Sekjen hal itu merupakan sebuah kalau kesalahan di lapangan satu kali karena ketidakpuasan mungkin itu hanya pemantik saja. Mungkin saja itu suatu gunung es yang memang pada dasarnya itu permasalahan-permasalahan kecil muncul sedikit tapi sebenarnya banyak, namun demikian kita berbicara masalah fakta ini fakta gitu kan, terkait dengan rekrutmen di Pamdal apakah benar perekrutan di Pamdal itu syarat dengan KKN? Terutama nepotisme lah, kalau korupsi tidak tahu lah, yang terkait nepotisme bawaan orang, bagaimana?

KEY INFORMAN:

Bawaan orang atau bukan bawaan orang buat saya sih selagi toh bisa dipertanggungjawabkan SDM-nya itu personil, menurut saya sih *is oke* saja, tidak apa-apa gitu, apa lagi juga mereka kan orang-orang tersebut yang nitipin juga kan niatannya mungkin menolong, karena mereka juga orang-orang yang tidak punya pekerjaan, di keluarganya juga dia butuh apa biaya hidup apa segala macam, semua itu bisa ditoleransilah, kecuali ya apa lagi cuma apa sih keamanan kan Pamdal ya, Satpam lah gitu pekerjaannya, kan tidak mungkin lah anaknya pejabat mau jai Satpam apa segala macam, otomatis kan dari bantu orang, nolongin orang, walaupun karena dia sudah kepentok mungkin kan orangnya sudah kepentok, nah dia punya Saudara atau segala macam, jadi bisa dititipkan wajar ya kalau buat saya.

PEWAWANCARA:

Menurut Protap Peraturan Pimpinan Ketua DPR Nomor 51 Tahun 2008-2009 bahwa standar pengamanan di DPR itu VIP. Apakah dengan proses penerimaan seperti ini dengan banyaknya titipan-titipan, tingkat pengamanan VIP ini sudah bisa diwujudkan di DPR? Tentunya pengamanan VIP membutuhkan personil yang memang mampu secara *skills* maupun secara pengetahuannya, tidak serta merta hanya berbekal badan.

KEY INFORMAN:

Ilmu itu mahal. Asal ada dana mau buat bikin apa saja atau segala apa segala macam bisa.

PEWAWANCARA:

Ya permasalahannya PPNASN itu tidak ada dana untuk pembinaan. Kalau untuk PNS tidak masalah. Kalau untuk PNS kita mau Diklat apa saja pakai pesawat asal kita mau berangkat. Nah terkait dengan permasalahan ini, karena dalam ketika sudah menjadi personil pengamanan tidak ada dana yang dikhususkan untuk pembinaan, otomatis penekanannya di dalam perekrutan. Nah bagaimana pola rekrutmen atau standar-standar yang harus diterapkan dalam sebuah perekrutan Pamdal ini sebelum menjadi Anggota Pamdal-nya? Standar apa untuk menjadi Anggota Pamdal, terus pola rekrutmennya seperti apa?

KEY INFORMAN:

Kalau toh memang mau susah sih sekarang ya, kalau saya dulu ini standarnya mau dibikin bagaimana gitu loh. Kalau toh mau dibikin tinggi, tinggi sekarang, tapi tetap saja kasihan mereka yang di bawah, kalau menurut saya.

PEWAWANCARA:

Berdasarkan analisa beban kerja 2021 bahwa Bagian Pamdal itu idealnya mempunyai Anggota 922-an.

KEY INFORMAN:

Oh kalau jumlah.

PEWAWANCARA:

Nah otomatis nantinya kita ke depan akan harus untuk memenuhi kuota itu harus melakukan rekrutmen. Nah rekrutmen tadi yang saya bilang, untuk yang sudah-sudah tidak semudah membalikan telapak tangan untuk mengganti yang lama sama yang baru, karena berimplikasi ke berbagai hal, sama personil, sama keluarga dan sebagainya. Namun ke depan kita masih punya kesempatan 300 personil lagi untuk yang baru ke depan gitu kan. Nah untuk personil baru ini maksud saya itu pola seperti apa yang harus dilakukan dan standar seperti apa yang akan menjadi standar masuknya personil Pamdal sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Pimpinan itu bahwa di DPR itu baik di perumahan maupun di kantor itu standar pengamanannya VIP.

KEY INFORMAN:

Iya, ya yang pasti tidak terlalu tua ya usia.

PEWAWANCARA:

Maksimal berapa tahun ketika masuk?

KEY INFORMAN:

Ya sekitar maksimal ya maksimal ya 30 tahun lah ya.

PEWAWANCARA:

Maksimal ya tidak apa-apa pendapat Anda 30 tahun. Terus pendidikan?

KEY INFORMAN:

Pendidikan ya kalau memang dia mau ini kok ya kalau dilihat tingkat pendidikan, bejo ini orang, tapi kalau mau dibikin standarnya yang ini ya S1 juga tidak apa-apa.

PEWAWANCARA:

Ya minimal kan SMA.

KEY INFORMAN:

Minimal SMA.

PEWAWANCARA:

S1 juga kalau mau tidak apa-apa, tapi yang menjadi permasalahan sekarang masalah kompetensi. Dimana dinamika pengamanan itu selain pengamanan itu pelayanan. Beberapa tahun ke belakang kita menjadi tuan rumah gelaran internasional, kita dilibatkan secara langsung dilibatkan. Kita melibatkan banyak personil. Nah untuk mengantisipasi, untuk memenuhi kebutuhan akan pelayanan gelaran internasional ini, tentunya ada hal-hal yang menjadi catatan bagi calon personil Pamdal ke depan agar personil Pamdal lebih siap menghadapi seperti ini. Nah terkait dengan *skills* ini, *skills* apa

yang memang harus ditonjolkan harus dipersyaratkan bagi calon personil Pamdal untuk menjawab tantangan-tantangan kegiatan-kegiatan internasional seperti ini?

KEY INFORMAN:

Kalau dia mau ngambil dari S1, S1 paling PR (Public Relation) otomatis kalau tidak Sastra, kalau mau ngambil S1 Sastra Inggris itu yang paling utama yang dominan yang itu untuk segala macam, itu saja. Kalau yang lain-lain mah bisa didapat dari pelatihan-pelatihan lah teknis di lapangan, berkomunikasi efektif apa segala macam ya itu mereka bisa lah kayak gitu diajarin di ini pelatihan-pelatihan setelah dia jadi apa segala macam, tapi kalau yang terkait itu ya utama ya komunikasi efektif.

PEWAWANCARA:

Komunikasi efektif, Bahasa Inggris.

KEY INFORMAN:

Bahasa Inggris itu yang penting.

PEWAWANCARA:

Skills utama ya.

KEY INFORMAN:

Ya *skills* utama.

PEWAWANCARA:

Nah sekarang untuk menjawab tantangan globalisasi seperti penggunaan perangkat elektronik yang sekarang di semua unit kerja, kalau di Pamdal kan ada helm thermal seperti itu dan sebagainya, itu untuk menjawab tantangan seperti ini mungkin perlu dipersyaratkan keahlian-keahlian seperti itu?

KEY INFORMAN:

Tidak apa-apa bisa kalau mau dipersyaratkan begitu, tapi kalau tekkn pemakaian, teknik kaya gitu-gitu kan itu dia bisa dapat dari pembelajaran ini saja *training-training* dari *maintenance*-nya alat-alat itu sendiri itu loh kan. Ya S1 Komputer juga *is oke fine* apa segala macam, tapi kita juga.

PEWAWANCARA:

Kalau untuk S1 persyaratan Pamdal keamanan dimana-mana saya pikir belum ada, karena standar pengamanan itu dari SMA. Namun demikian kalau ada yang berminat S1 melamar Pamdal tentunya harus diakomodir. Diakomodir ya, tapi untuk persyaratan S1 tidak ada, tapi kompetensi itu kan tidak harus didapat dari lembaga pendidikan yang formal kan, SMA tapi dia menguasai komputer, dia menguasai bahasa inggris, itu lebih kita utamakan ya. Maksud saya itu apakah memungkinkan gitu kan standar pendidikan SMA tapi mempertimbangkan keahlian-keahlian seperti itu.

KEY INFORMAN:

Ya harus.

PEWAWANCARA:

Maksud saya menurut Pak Novi seperti apa? Kalau bisa-bisa ya ngapain saya wawancara gitu kan.

KEY INFORMAN:

Ya bagus juga kaya gitu standar kaya gitu, ya SMA tapi dia jago main komputer, dia jago di IT apa segala macam bagus, malah jauh lebih bagus, nah ini bisa jadi prioritas

buat teman-teman itu diterima gitu, apa lagi dia mengerti segala sesuatunya, sudah gitu otaknya cepat tangkap apa segala macam. Jadi kalau dikasih pembekalan-pembekalan terkait orientasi lapangan di sini cepat nangkapnya gitu.

PEWAWANCARA:

Oh iya ya ya. Sekarang saya ini lagi tekankan lagi terkait dengan proses rekrutmen. Proses rekrutmen saya...(suara tidak jelas) tapi masih banyak unsur-unsur yang memang...(suara tidak jelas) menitipkan gitu kan, menitipkan baik dari karyawan, baik dari Anggota DPR, memang tidak selamanya memang Anggota DPR itu menitipkan keluarganya, tidak mungkin keluarganya mungkin konstituentenya, namun demikian saya tekankan lagi apakah bisa diterima kegiatan proses penyaringan yang disusupi oleh memang orang-orang yang menitipkan orang, menitipkan bawaannya bisa diterima tidak menurut Pak Novi?

KEY INFORMAN:

Ya semuanya ada ininya sih ada dampaknya.

PEWAWANCARA:

Oke, saya kasih *clue* ini, yang namanya nepotisme itu tidak dilarang asalkan berorientasi pada kemampuan. Orang menitipkan orang bawa orang, tapi kalau orang itu yang dibawa itu memang sesuai yang diharapkan gitu kan daripada menerima dari luar memang kita belum tahu siapa sanak saudaranya gitu kan kenapa tidak mengambil yang memang orang yang dikenal.

KEY INFORMAN:

Maksud saya gitu, maksud saya gitu.

PEWAWANCARA:

Berarti di sini saya tekankan bahwa nepotisme yang selama ini terjadi ini tidak selamanya buruk ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Ada hal-hal yang memang bisa dikecualikan salah satunya seperti itu, asalkan di sana itu berorientasi pada kemampuan.

KEY INFORMAN:

Ya betul, betul, betul, sudah sesuai itu.

PEWAWANCARA:

Berorientasi kepada kemampuan ya, kemampuan dengan spesifikasi yang memang telah ditetapkan sebelumnya seperti itu ya?

KEY INFORMAN:

Betul, maksud saya itu.

PEWAWANCARA:

Sekarang keahlian ini. Selain kita kan pelayanan, pelayanan terkait dengan kegiatan-kegiatan gelaran internasional, tadi kan ada komunikasi efektif, bahasa inggris. Sekarang keahlian, keahlian itu menyangkut salah satunya itu bela diri, keahlian apa-apa yang sifatnya itu keahlian personal yang untuk bisa sebagai salah satu persyaratan pelaksanaan tugas pengamanan. Nah keahlian ini mungkin bisa disampaikan sama Pak

Novi, keahlian apa sih yang memang harus dipersyaratkan dalam penetapan calon-calon pelamar yang nantinya akan melakukan penjurangan sebagai Anggota Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Kalau terkait seni bela diri saya rasa teman-teman juga mungkin kalau memang ada ijazah ya dilampirkan lah, kalau memang ada ijazah itu ijazah seperti itu dilampirkan, tapi kan tidak menutup kemungkinan juga mereka itu yang datang ke sini juga anak-anak yang anak-anak yang Bapaknya juga mungkin tokoh masyarakat, apa segala macam. Jadi mereka toh tidak mesti mungkin untuk bela diri tidak punya, tapi dia punya *backing* gitu loh di belakang. Jadi otomatis dia juga bisa membentengi dirinya sendiri kalau toh ada kejadian apa-apa di lapangan mungkin, merembet-rembet ke hal yang di luar atau segala macam, jadi hal itu ya penting banget gitu loh.

PEWAWANCARA:

Perlu diketahui bahwa yang namanya kemampuan bela diri itu bukan serta merta dia itu bahwa siap untuk bertarung. Kemampuan bela diri itu akan membawa dampak terhadap tingkat kepercayaan diri dia, beda halnya dengan orang tanpa menguasai ilmu bela diri tapi punya gerombolan di depan di belakang, dia tidak akan mampu jalan sendiri pasti ngajak teman-temannya. Beda halnya dengan yang punya ilmu bela diri. Dia mampu menjaga dirinya sendiri dan dia sangat percaya diri. Maksud saya itu tingkat kemampuan bela dirinya seperti apa. Apakah sudah tingkatnya mungkin tingkatnya pemula atau tingkatnya sudah ahli bela diri sehingga nantinya personil ini sudah siap kerja loh. Kalo kita ngomong pembinaan, kalau sudah masuk ah gampang tinggal dibina saja itu lain perkara, tapi kan memerlukan proses, belum siap pakai. Maksud saya itu agar siap pakai ketika ada dilakukan pembinaan itu lebih siap lagi. Silakan.

KEY INFORMAN:

Ya kalau dari bela diri apa tingkatannya ya sudah pasti ya menengah ke atas lah, jangan cuma dasar-dasar doang segala macam kaya gitu. Ya itu benar dampaknya buat diri sendiri dan lingkungan juga nanti suatu saat kan dia paling tidak bisa menguasai kalau ada kejadian apa-apa di lapangan ya percaya dirinya tinggilah, ya benar kaya begitu. Paling tidak ya menengah ke atas.

PEWAWANCARA:

Oh ya siap. Paling tidak standarnya tingkat menengah. Kalau karate itu minimal menengah itu coklat itu ya?

KEY INFORMAN:

Ya benar coklat, abis coklat hitam.

PEWAWANCARA:

Ada coklat ada hitam, tapi itu pun masih tingkatan, kalau hitam itu Dan 1 Dan 2, tapi Dan 2 itu masih kalah, Dan 2 berantem sama dan kawan-kawannya begitu. Intinya bukan masalah berantemnya, percaya dirinya ini loh ketika dia ngomong, berbicara dengan orang, bersikap, pasti dia lebih percaya diri ya.

Sekarang masalah *attitude* ini. diperlukan langkah seperti apa, apa proses seperti apa agar personil Pamdal yang masuk itu mempunyai etika kerja yang bagus.

KEY INFORMAN:

Tes kepribadian.

PEWAWANCARA:

Tes kepribadian ya, itu masuknya ke psikotes ya. Sudah mewakili itu tadi, malah di sana akan terlihat tingkat kedisiplinannya seperti apa dan apa namanya loyalitas seperti apa.

KEY INFORMAN:

Ya cara dia bicara.

PEWAWANCARA:

Berarti tes kepribadian ya bagus ya itu ya?

KEY INFORMAN:

Ya tes kepribadian.

PEWAWANCARA:

yang terakhir, pertanyaan terakhir ini. Penerimaan seperti apa sih yang idealnya? Saya kasih gambaran bahwa itu ada tiga pola. Yang pertama, pola klasik yang seperti kita lakukan sekarang ini internal sendiri itu kan yang baku seperti ini atau diserahkan kepada pihak luar yang memang berkompetensi TNI atau POLRI atau kolaborasi antara dua pihak ini Sekretariat Jenderal sama pihak luar berkolaborasi melaksanakan rekrutmen. Coba pola seperti apa sih yang idealnya untuk Pamdal DPR ini?

KEY INFORMAN:

Kalau dinilai idealnya, idealnya ya diserahkan pihak ketiga yaitu satu keuntungannya yaitu menghindari hal-hal titipan-titipan kalau memang toh terjadi wacana yang menggelegar katanya, wah ini ini begini atau begitu nah ini kan mungkin satu satu sisi bisa menghindari hal-hal kayak gitu juga, tapi tidak menutup kemungkinan juga ada yang bermain di situ.

PEWAWANCARA:

Yang jadi permasalahan di sana, apakah dengan dilemparkan ke pihak ketiga ini gitu kan apakah bisa menjamin itu lebih baik. Kalau memang selama ini ada permainan di dalam, orang luar yang bermain lebih parah lagi nantinya. Jadi seperti apa? Apakah ada kolaborasi pihak dalam sebagai pengawasnya, pihak luar sebagai pelaksana, nanti persyaratannya yang menetapkan pihak dalam, sebagai pelaksana pihak luar tugasnya seperti apa, ya nantinya tentunya akan apa namanya akan bertanggungjawab sama-sama hasilnya.

KEY INFORMAN:

Pola yang terakhir juga jauh lebih baik dari pola yang kedua ya itu bisa diterapkan kaya gitu.

PEWAWANCARA:

Kolaborasi ya?

KEY INFORMAN:

Ya kolaborasi antara pihak luar dan pihak dalam apa segala macam, nanti dites ulang lagi apa segala macam. Jadi benar-benar tersaring-tersaring, keambil benar-benar yang paling bagus ya *Inshaa Allah* harapannya seperti itu.

PEWAWANCARA:

Oke kalau begitu. Berarti polanya sudah ketahuan ya polanya itu kolaborasi ya antara internal dengan eksternal sehingga ada poin-poin di sana untuk poin-poin yang memang ada ranahnya masing-masing, peran sekretariat menetapkan menerima lamaran, menetapkan spesifikasi calon yang akan diterima, yang pihak luar yang punya

kompetensinya menetapkan pola penerimaan seperti apa, pola seperti apa dan materi-materi yang akan diujikan itu seperti apa mungkin pihak luar itu.

KEY INFORMAN:

Betul, betul.

PEWAWANCARA:

Berarti kedua belah pihak itu saling mengontrol. Terima kasih Pak Novi atas waktunya, saya rasa sudah cukup. sudah mewakili pertanyaan-pertanyaan semuanya. Semoga apa yang disampaikan ini akan membawa sebuah pola baru rekrutmen di Bagian Pandal ke depan sehingga *Insha Allah* personil-personil yang tersaring ini akan lebih baik ke depan. Pak Novi, Asbinkam ya Bidang Logistik.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

KEY INFORMAN 9.1

PEWAWANCARA:

Menurut Danki itu rekrutmen Pamdal PPNASN itu sudah efektif belum di DPR itu?

KEY INFORMAN:

Ya menurut saya sih sudah bagus.

PEWAWANCARA:

Sudah bagus, bagusnya di mana?

KEY INFORMAN:

Ya dari kita kan tidak melihat *background* ya, kalau saya kemarin kan sebulan suruh melatih, kalau saya lihat sih dari kalau kita cara mendidiknya kaya gimana ya jadilah, bisa jadi personil yang bisa diandalkan lah ya.

PEWAWANCARA:

Oh ya. Jadi menurut pendapat Danki rekrutmen yang selama ini berjalan itu sudah bagus ya?

KEY INFORMAN:

Oh sudah bagus.

PEWAWANCARA:

Tidak ada permasalahan?

KEY INFORMAN:

Tidak ada, tidak ada intervensi dari mana-mana, kalau saya lihat sih tidak ada.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan KKN dalam *rekrutmen* masih ada tidak?

KEY INFORMAN:

KKN?

PEWAWANCARA:

Orang titipan dan sebagainya, masih ada tidak menemukan menurut pandangan Danki?

KEY INFORMAN:

Ya kalau, bukan KKN kali ya, kalau namanya ada pensiunan ini, penghargaanlah ya buat teman kita yang sudah tua punya anak yang bisa memang masuk kriteria buat pengamanan ya kenapa tidak ya kan.

PEWAWANCARA:

Oh intinya berarti KKN bisa diperbolehkan asalkan yang bersangkutan itu masih memenuhi persyaratan ya?

KEY INFORMAN:

Bukan diperbolehkan, berarti begini kita atas dasar sosial ya, karena kita kan punya senior ini, kaya umpamanya senior itu pensiun punya anak, masa iya anaknya tolong dong anak saya ini, ya kan Bapaknya juga tadinya *background*-nya bagus kenapa tidak kita coba tes, ya kalau lulus ya tapi tidak ada intervensi ini harus lulus anak saya ini

walaupun pendek, tidak sih kalau saya lihat sih sesuai dengan apa postur tubuh diukur kan.

PEWAWANCARA:

Ya tadi intinya berarti kita menitipkan boleh, tapi yang dititipkan itu harus sesuai dengan kriteria memang yang disyaratkan ya, bukan berarti nitip orang sembarangan.

KEY INFORMAN:

Iya jangan asal nitip, ya kalau beke atau diabetes siapa yang mau nerima.

PEWAWANCARA:

Oke, kalau seandainya hal tersebut menjadi permasalahan kita buka secara umum rekrutmen, apakah memungkinkan kita mengakomodir teman-teman yang seperti yang kaya barusan disampaikan itu teman-teman titipan baik itu dari pensiunan, atau para pejabat, atau para Anggota DPR. Kalau dibuka secara umum ini apa kita masih memungkinkan mengakomodir titipan-titipan seperti itu?

KEY INFORMAN:

Kalau menurut saya ya, kita tetap akomodir kita tetap terima lamarannya, nanti yang menentukan kan hasil tes sama kriteria tinggi badan nanti, fisiknya kaya bagaimana, kalau saya sih ke situ saja ya. Jadi tidak terlalu wah jangan ini karena ini KKN atau bagaimana, ya kalau memenuhi syarat walaupun dia umpamanya 41 punya anak kalau memang kriterianya masuk kenapa tidak, tidak dibilang KKN dong, kecuali kalau menurut saya KKN itu kaya gini, umpama anak buah ini memaksakan ya umpamanya pendek, terus tidak sesuai lah, sudah harus masuk ini bagaimana caranya.

PEWAWANCARA:

Oke, secara umum ini rekrutmen yang telah dilaksanakan beberapa tahun ke belakang ini, apakah telah menghasilkan personil yang secara fisik kemampuan maupun hal lainnya telah sesuai dengan standar pengamanan yang kita terapkan sebagaimana Peraturan Pimpinan DPR itu standar pengamanan DPR itu kan pengamanan VIP. Nah maksud saya itu hasil dari rekrutmen beberapa tahun ke belakang itu apakah personil-personil direkrut itu telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan PAM VIP?

KEY INFORMAN:

Kalau saya lihat sebagian ada ya untuk, selama ini saya lihat mah oke-oke saja, cuma mungkin kalau ingin lebih efektif efisien ya kita harus mengadakan pelatihan VVIP, karena kita bersinggungan sama pejabat negara kan, yang diutamakan mungkin SDM ya cara berbicara, kalau fisik *Inshaa Allah* kalau saya lihat sudah oke lah. Postur tubuh oke ya, contohnya kan kaya Walsus yang kita punya kan di pos tetap, anak-anak banyak kan yang jadi ADC itu kan karena postur tubuh, karena kecakapan.

PEWAWANCARA:

Ya, permasalahannya kan kita PPNASN, kalau seandainya PNS tidak ada masalah anggaran untuk pembinaan Pamdal PNS tidak terhingga. Kita asal mengajukan bikin pelatihan apa pasti kita suatu saat diakomodir. Namun PPNASN ini kan anggaran pembinaannya terbatas, waktunya pun terbatas. Nah kita kembalikan lagi ke pra sebelum menjadi Anggota Pamdal-nya gitu, apakah calon pelamar ini itu harus mempunyai kompetensi seperti apa sih calon personil, calon pelamar itu, calonnya ya kalau jadi Pamdal otomatis kewajiban Bagian Pamdal itu untuk membina kan, bagaimana pun ceritanya mau itu mau sebentar, apa mau lama atau berkesinambungan, namun kita berbicara sebelum

pra ininya pra menjadi Anggota Pamdal itu, personil seperti apa sih calon-calon yang harus yang bisa diakomodir melamar di Pamdal PPNASN itu? minimal harus berkompotensi apa?

KEY INFORMAN:

Ya minimal postur tubuh ya, fisik sehat, kelihatan sehat, terus dia memang punya niat untuk bekerja, terus ada *background* yang bagus itu kaya di sekolahnya aktif kaya paskibra jadi mereka sudah tahu kan cara baris berbaris karena disiplin kan dari baris berbaris kalau pasukan. Menurut saya sih nanti kalau ada rekrutmen kalau memang pembiayaan susah ya kita pakai personil yang ada saja, kita kan punya senior-senior yang bisa melatih untuk bakal calon ya, kita seleksi dulu. Jadi ada tahapan-tahapannya, jadi calon itu jangan sampai ini calon 10 ya diantara 10 itu paling diambil 3 atau 4. Nah saya sih usul begitu, jadi ketahuan yang mana yang gugur, yang lolos langsung. Kalau ini kan kadang-kadang kita 10 nanti ada tambahan kekurangannya berapa nih harus kita didik lagi kan sudah sama yang pertama, kalau bisa satu periode itu kalau 50, ya 50 langsung digenjut gitu.

PEWAWANCARA:

Sekarang masalah pengetahuan personil ya menyangkut kepada kompetensi. Pengetahuan itu kan secara umum, bisa jadi standarnya itu lulusan sekolahnya minimal SMA itu kan atau SMK, namun di tengah dinamika kebutuhan keamanan selama ini, tentunya tidak hanya standar SMA saja yang dibutuhkan, pengetahuan-pengetahuan yang lain yang memang dibutuhkan. Contoh gitu kan sekarang itu zaman IT. Satpam pun bergelut dengan IT, contoh di logistik gitu kan dibutuhkan. Nah secara umum saja pengetahuan apa sih gitu kan yang memang diperlukan untuk calon pelamar ini?

KEY INFORMAN:

Yang saya tekankan ini karena kita kendala kalau ada acara negara, kita berbenturan sama bule kan otomatis harus bisa bahasa Inggris. Oke bahasa Inggris, komputer harus, ya kalau memang S1 mau melamar apa salahnya ya S1, terus sama yang jelas apa ya punya kepribadian yang bagus, dalam artian punya apa sih sopan santun etikanya bagus gitu ya yang diutamakan. Kalau masalah fisik, masalah disiplin kan kita bisa membina digembleng, yang penting bahannya sudah ada kelihatan bahan. Kalau dia memang bisa bahasa Inggris, pintar, badannya oke ya mungkin kita bisa membantulah dalam artian oke lah masu kriteria.

PEWAWANCARA:

Ya, sekarang keahlian ini gitu kan. Tadi sudah disinggung bahasa Inggris masuknya keahlian. Sekarang selain bahasa Inggris, komputer, mungkin keahlian apa saja gitu kan? Yang namanya Pengamanan Dalam itu kan tidak serta merta melayani tapi mengamankan ya. Dalam 4 tahun ke belakang ini masih ada terdapat kejadian-kejadian yang sifatnya itu mengganggu keamanan, baik kehilangan, kebakaran dan sebagainya. Untuk mengantisipasi kejadian-kejadian seperti itu, *skills* apa sih kemampuan apa keahlian yang memang harus dimiliki? Tidak serta melayani, kalau tadi kan pelayanan kan, pelayanan memiliki kemampuan bahasa Inggris, komputer tapi di sampin gitu kita lebih utama itu adalah keamanan kita. Mungkin dari keahlian apa yang diperlukan itu bagi seorang pengamanan DPR itu?

KEY INFORMAN:

Kalau keamanan kan paling beladiri ya, beladiri, terus pertolongan pertama kalau ada kecelakaan ya, terus ada kebakaran, mereka minimal tahulah cara penanganan kebakaran.

PEWAWANCARA:

Ya berarti selain tadi beladiri, pertolongan pertama pada kecelakaan, penanggulangan kebakaran ya itu yang memang menjadi hal-hal yang menjadi sorotan beberapa tahun terakhir ini kejadian yaitu adanya kebakaran itu kan, namun demikian beladiri memang harus penting dikuasai oleh seorang personil Pamdal.

Sekarang masuk ke etika, *attitude*. Tadi disampaikan terkait dengan tanggung jawab. Tanggung jawab itu masuknya itu ke *attitude* gitu kan, tapi ada poin-poin yang memang menjadi sub aspek dari *attitude* ini, salah satunya itu kalau di pasukan itu sikap cara berbicara gitu kan, terus tanggung jawab, integritas. Nah bagaimana kita ngomong loyalitas ini pasukan Pamdal selama yang ada itu hasil rekrutmen-rekrutmen sebelumnya, bagaimana loyalitas personil Pamdal secara keseluruhan?

KEY INFORMAN:

Loyalitas mereka bagus, saya lihat bagus loyal. Pamdal itu satu perintah dari atas A ke bawah pasti A, tidak pernah ada yang mencla mencle kalau saya lihat.

PEWAWANCARA:

Terus tanggung jawabnya?

KEY INFORMAN:

Tanggung jawab mereka dikasih tanggung jawab, kita kasih contoh boleh tidak?

PEWAWANCARA:

Boleh silakan.

KEY INFORMAN:

Kaya personil saya jadi Danru, saya pantau kan sekarang, tanggung jawabnya ada, setelah jadi komandan dia tanggung jawab terhadap personil, berarti kan punya jiwa tanggung jawab. Terus kalau suruh ngepos, suruh nge-PAM di mana mereka selalu koordinasi kalau mau istirahat mau apa selalu koordinasi. Jadi pada intinya ya mungkin kalau ada 1-2 orang yang nyeleneh namanya manusia kan banyak ratusan ya bukan 1-2 orang ya itu hal yang wajar kalau menurut saya.

PEWAWANCARA:

Ya wajar. Mengambil kasus di lapangan gitu kan beberapa belakangan ini, saya sebagai 41 Kasubbag Pengamanan Komplek sering memberikan arahan di lapangan terkait dengan satu hal yang memang perlu disampaikan, itu beberapa kali disampaikan, contoh untuk memfasilitasi kegiatan-kegiatan P20 gitu kan karena itu atensi Pimpinan langsung. Nah sekali apel, dua kali apel. Ketika di lapangan masih, bukan masih, setiap hari kami mendapat laporan bahwa adanya personil yang memang tidak melaksanakan apa yang menjadi perintah. Oke, yang namanya SOP, SOP lama tetap SOP. Namun ketika SOP itu mendapat atensi langsung, otomatis SOP itu namanya diskresi kan kewenangan Pimpinan. Nah saya menanyakan gitu kan sejauh ini bagaimana pola komunikasi antara unsur komandan dengan anak buah ketika apa yang menjadi perintah atasan itu perlu disampaikan kepada jajaran unsur dari talikur kuning sampai unsur bawahannya, melihat saya kasus sebelumnya itu masih banyak kegiatan yang memang bukan 1-2 kali saya teriak-teriak di apel, tapi di lapangan kadang-kadang teman-teman belum *donk* gitu kan, apakah itu menyangkut *attitude*, apakah suatu kebosanan dalam mengikuti apel sehingga apa yang dikatakan begitu-begitu saja atau suatu langkah yang memang sebuah pemberontakan atau pembangkangan terhadap perintah-perintah atasan?

KEY INFORMAN:

Kalau pembangkangan tidak ada 41, tidak mungkin ya, ya mungkin *attitude*-nya saja ya dan saya juga kadang-kadang mungkin cara penyampaian kan dari 41 ke komandannya, dia kan punya komandan personil itu, komandan di lapangan ya, mungkin

cara penyampaian komandannya kaya bagaimana saya tidak tahu, cuma ya ditekankan kalau nanti ada perintah dari atas itu minimal Danton, Danru-nya itu merintahin personil itu langsung begini-begini ya dikasih tahu lah kalau ada perintah walaupun SOP-nya begini kalau sudah dari Pimpinan langsung ya kan bisa berubah.

PEWAWANCARA:

Ya, itu namanya diskresi Pimpinan ya. Ya jadi pada prinsipnya tidak ada upaya pembangkangan ya?

KEY INFORMAN:

Tidak ada.

PEWAWANCARA:

Namun demikian kami juga masih mempertanyakan kejadian seperti itu gitu kan, tapi tidak apa-apa, kita *explore* saja.

Sekarang terkait dengan strategi, apakah untuk ke depannya mungkin Danki sudah mengabdikan berpuluh tahun di Pamdal ini mempunyai gagasan strategi bagaimana pola rekrutmen agar ke depannya itu lebih baik dari yang sekarang dilakukan, seperti apa?

KEY INFORMAN:

Kalau saya saran ya, strategi saya ya *oke* kita tampung semua lamaran 41, kita seleksi, pertama mungkin dari fisik postur tubuh nanti sebelum mereka...(suara tidak jelas) itu kan kita adakan tes lari atau bagaimana...(suara tidak jelas) saja, dia kuat berapa, dengan postur tubuh berapa, yang gugur ya gugur silakan seperti waktu saya masuk PNS kan caranya begitu ya, tidak semua serta merta masuk semua kan. Jadi ada tahapan-tahapan buat seleksi calon ya calon Anggota Pamdal. Nanti kita butuhnya berapa ambil yang terbaik ya kita itu kan kalau memang masalah pendanaan susah ya kita berdayakan personil kita yang sudah senior di sini, saya yakin sih bisa.

PEWAWANCARA:

Siap, *oke*. Jadi pada dasarnya itu cara rekrutmen itu belum ada perubahan, tetapi sistemnya saja ya?

KEY INFORMAN:

Sistemnya ya.

PEWAWANCARA:

Sebuah cara-cara, tahapan-tahapannya dilakukan secara transparan ya, penilaian-penilaian yang secara transparan. Namun demikian apakah ada menurut Komandan KOMPI ada masukan atau gagasan rekrutmen ini dilaksanakan oleh siapa? Apakah oleh pihak kita internal kita sendiri? apakah oleh pihak luar? Apakah kolaborasi antara pihak luar sama kita? Sehingga nantinya ke depannya rekrutmen itu lebih matang lagi.

KEY INFORMAN:

Kalau saya kalau kita mau rekrutmen membuat personil, itu kan personil kita ya buat di kita untuk kita, kalau mengandalkan orang luar cenderung kurang setuju, kalau mau ya intern kita sama boleh lah dari luar beberapa yang untuk pengujian fisik ya. Jadi tetap dari kita karena yang tahu karakter di sini, tahu wilayah, tahu ini kan kita juga bukan mereka.

PEWAWANCARA:

Kolaborasi ya?

KEY INFORMAN:

Iya kolaborasi, karena di sini bukan semata-mata mengandalkan fisik saja 41, kita kan kompleks politik ya, jadi cara berbicara, kita harus punya wawasan yang luas, apalagi masalah nanti mungkin ke depan ya menjelang Pemilu kan banyak demo lah apa bagaimana, orang harus berbicara efektif bagaimana menghadapi massa yang banyak itu juga harus dipikirkan ya kalau memang mau rekrutmen ya silakan, intern kolaborasi sama jajaran samping atau bagaimana nanti, cuma pelatihannya kalau saya saran sih tidak usah di luar biar kepantau sama Pimpinan, dilihat kita-kita juga, kita mengadakan 1 bulan-2 bulan ya di sini saja biar mereka tiap hari bikin *camp* tidak apa-apa, bikin tenda, jadi tidak ada pulang. Seperti saya waktu itu kan sebulan *full* itu tidak pulang, kita gembeleng di situ.

PEWAWANCARA:

Untuk tahapannya sendiri apakah tahapannya itu dibuka secara umum? Apakah tertutup internal di lingkungan DPR? Apakah seperti apa tahapannya? Lowongannya itu, lowongannya itu?

KEY INFORMAN:

Kalau saya tahapan, lowongan Pamdal?

PEWAWANCARA:

Iya.

KEY INFORMAN:

Kalau atensi dengar kemarin isu-isu begitu ya silakan saja secara umum ya, secara umum, cuma nanti kalau ada titipan-titipan kriterianya tidak masuk ini jangan memaksakan gitu saja.

PEWAWANCARA:

Oke, cukup. Ini Key INFORMAN kita Komandan Kompi Provost, Deni Kusnandar. Terima kasih Danki.

KEY INFORMAN:

Oke.

PEWAWANCARA:

Selamat siang.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

KEY INFORMAN:

Wa'alaikumsalam.

KEY INFORMAN 9.2

PEWAWANCARA:

Ada beberapa pertanyaan ini terkait dengan tesis saya, langsung saja *to the point* lah. Saya itu kan lagi meneliti tentang rekrutmen berbasis kompetensi personil PPNASN, menurut Danki, apakah rekrutmen PPNASN selama ini di Sekretariat Jenderal DPR RI telah berjalan dengan baik?

KEY INFORMAN:

Ya kalau menurut saya sih sebenarnya apa ya kalau saya lihat dari rekrutmen sih ya untuk ininya sih berjalan baik ya, cuma apa ya, selama ini kan terkendala apa namanya banyak titipan.

PEWAWANCARA:

Ya bukan rahasia umum lagi, kemarin kan di media kan sudah timbul itu kan.

PEWAWANCARA:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Bapak Sekjen sudah menyampaikan bahwa a,b,c,d gitu kan bahwa Pamdal itu ada titipanlah Anggota lah gitu kan ya. Terkait dengan hal itu, karena kembalikan lagi kan ke pola rekrutmen, apakah dengan kondisi seperti ini rekrutmen sudah berjalan dengan baik apa belum ini?

KEY INFORMAN:

Pola rekrutmen sih sudah berjalan dengan baik, cuma setelah saya lihat hasilnya juga kadang-kadang juga tidak memuaskan dengan apa yang diinginkan gitu maksudnya dari segi fisik maupun kecakapan gitu kadang-kadang ada kekurangan-kekurangan gitu.

PEWAWANCARA:

Ya, jadi masih banyak kekurangan ya.

KEY INFORMAN:

Ya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan gitu karena ya itu tadi mungkin ada titipan.

PEWAWANCARA:

Ada titipan dan sebagainya ya. Jadi hal-hal yang menyebabkan tidak/kurang berjalan dengan baik itu bisa ditegaskan lagi adanya hal-hal tadi ya, ada titipan dan sebagainya, sehingga pola rekrutmen itu belum bisa dikatakan efektif gitu ya.

KEY INFORMAN:

Ya.

PEWAWANCARA:

Sekarang apakah sudah ada upaya dari Setjen DPR RI untuk melakukan rekrutmen secara efektif? Apakah sudah ada upaya gitu kan untuk sekarang untuk menghilangkan unsur-unsur seperti unsur-unsur KKN lah, unsur-unsur titipan lah, apakah sudah ada upaya sampai ke sana?

KEY INFORMAN:

Kalau saya pernah dengar sih informasinya apa ya dia akan memperbaiki penerimaannya itu dengan melibatkan pihak ketiga...(suara tidak jelas) untuk

merekrutmen itu, untuk menyeleksi mungkin apa namanya untuk hasil lebih baik gitu loh maksudnya sesuai apa yang diinginkan mungkin dari Pimpinan lah.

PEWAWANCARA:

Tapi sudah dilaksanakan belum?

KEY INFORMAN:

Selama ini kayanya belum. Baru informasi saja.

PEWAWANCARA:

Belum dilaksanakan. Berarti hambatan-hambatannya sudah ada tadi, masih ada banyak titipan dan sebagainya gitu kan.

Sekarang terkait dengan hasilnya sendiri. Hasil terkait dengan, tadi kan proses, sekarang hasilnya apakah hasil rekrutmen yang dilaksanakan Setjen DPR RI beberapa tahun ke belakang ini terkait Pamdal PPNASN ini apakah telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan kriteria pengamanan VIP untuk personilnya?

KEY INFORMAN:

Kalau saya lihat sih untuk personilnya saya lihat sih banyak yang kurang dilihat dari segi itu tadi saya bilang dari segi fisik, kecakapannya, ya karena dari awal tadi itu kemungkinan dari hasil seleksinya itu banyaknya hambatan-hambatan tersebut, jadi tidak apa mendapatkan hasil yang maksimal gitu seperti apa yang diinginkan fisiknya harus bagus, tinggi maupun berat badannya mungkin fisik.

PEWAWANCARA:

Idealnya kalau ngomong fisik berapa cm sih untuk pengaman DPR RI itu kalau badan itu?

KEY INFORMAN:

Kalau fisik kalau dilihat dari ini sih kebanyakan hampir 170-an lah tingginya, untuk beratnya paling tidak di atas 60 ya sekitar 70-an ke atas untuk berat badan kelihatan apa namanya kelihatan baguslah, *skill*-nya jadi kelihatan, *performance*-nya bagus gitu ya.

PEWAWANCARA:

Ya itu berarti dari segi penampilan itu menjadi sorotan ya?

KEY INFORMAN:

Iya.

PEWAWANCARA:

Bahwa minimal yang menjadi pengaman DPR itu minimal itu pas masuk itu 170 ya?

KEY INFORMAN:

170-an lah ya.

PEWAWANCARA:

Sekarang tentang pengetahuan ini, kita lihat kegiatan-kegiatan sebelumnya bahwa kita itu menjadi tuan rumah berbagai *event* internasional ya, kita ngomong pengetahuan, berdasarkan analisa beban kerja kita masih banyak kekurangan personil Pamdal dan dimungkinkan kita harus menambah personil Pamdal. Nah untuk menutupi kebutuhan personil Pamdal sesuai dinamika kebutuhan di lapangan di masa saya sebutkan tadi kegiatan-kegiatan internasional itu, pengetahuan seperti apa sih yang idealnya dimiliki oleh

calon pelamar Pamdal ke depan? sehingga nanti bisa memenuhi kebutuhan kita ketika menghadapi *event-event* seperti itu.

KEY INFORMAN:

Ya karena banyak kegiatan yang menyangkut kegiatan internasional gitu ya, paling tidak kita ada kecakapan dalam berkomunikasi, paling tidak dari segi bahasalah gitu, itu pertama. Kedua ya itu tadi *performance* ditingkatkan.

PEWAWANCARA:

Performa, siap. Satu, kecakapan komunikasi bahasa asing, performa ya. Selain itu ada pengetahuan lain yang memang perlu dibutuhkan tidak selain itu pengetahuan lain? Apakah pengetahuan umum dengan pengetahuan, kan minimal masuk SMA itu minimal SMA sederajat ya, apakah diperlukan pengetahuan-pengetahuan lain selain dinamika kebutuhan di lapangan, sesuai dengan perkembangan teknologi informasi, apakah diperlukan tidak?

KEY INFORMAN:

Ya untuk saat ini memang harus betul-betul diperlukan untuk hal-hal seperti itu, karena kita kan harus cakap, kita harus sebagai pelayan kan...(suara tidak jelas) seperti ini, kita kan termasuk VVIP lah objek vital di sini banyak orang-orang penting lah kita harus cakap dari segi ya komunikasi tadi, terus kita juga harus menguasai lingkungan tempat kita bekerja, kita harus betul-betul menguasai, biar bagaimana pun kita tuan rumah kita harus bisa menjelaskan dengan *stakeholders* yang ada di sini.

PEWAWANCARA:

Pada intinya secara umum kita itu bukan hanya keamanan, tapi adanya konteks pelayanan di sini ya, itu lebih penting.

Oke sekarang ngomong keahlian ini, tadi sudah diangkat satu keahlian berbahasa. Apakah untuk calon personil Pamdal yang akan datang itu keahlian apa sih yang diperlukan sehingga kita memang tadi berbicara masalah pelayanan, tetapi Tusi kita itu yang pertamanya itu pelayanan keamanan. Nah lihat data dari 4 tahun ke belakang masih ada kejadian-kejadian yang sifatnya mengganggu keamanan, pencurian, kehilangan, meskipun satu tahun satu gitu kan, adanya kebakaran. Nah untuk mengantisipasi kejadian itu, keahlian apa sih yang diperlukan untuk calon personil Pamdal yang akan datang ini?

KEY INFORMAN:

Banyak sebenarnya itu yang Pamdal-Pamdal yang mungkin yang baru ini ya apa yang perlu dibutuhkan, karena kita di sini kan sering banyak pencurian, terus kejadian mungkin kebakaran apa yang pernah terjadi kan berapa kali kan, ya paling tidak kita punya...(suara tidak jelas) punya apa...(suara tidak jelas) untuk pendidikan itu komandan untuk masalah pemadam kebakaran, dari segi apa namanya pemeriksaan lah...(suara tidak jelas) tiap-tiap titik-titik ini...(suara tidak jelas)

PEWAWANCARA:

Oh iya iya, adanya sebuah mana keahlian dalam hal pemeriksaan, terus keahlian dalam bidang hal pemadam kebakaran ya kalau bisa seperti itu, selain keahlian-keahlian lain yang memang ada dalam Gada Pratama salah satunya bela diri ya.

KEY INFORMAN:

Ya, betul...(suara tidak jelas) pelatihan-pelatihan.

PEWAWANCARA:

Sekarang sikap ini sikap personil. Sikap personil itu memang saya apa namanya melihat di lapangan itu memang bermacam-macam, ada yang memang dianggap baik, ada yang sedang, dan ada yang kurang baik juga. Secara umum yang namanya sikap *attitude* itu dibangun oleh 3 hal yaitu loyalitas, tanggung jawab, integritas ini gitu kan. Ngomong loyalitas ini, bagaimana loyalitas personil Pamdal yang ada sekarang ini?

KEY INFORMAN:

Yang saya lihat selama beberapa tahun belakang ini, loyalitas Pamdal terhadap Pimpinan, paling utama kan ke Pimpinan loyalitasnya sesuai dengan perintah, apa yang diperintahkan Pimpinan dia akan melakukan menjalankan perintah apa yang dilakukan Pimpinan. Saya lihat sudah bagus itu, bisa mengikuti apa SOP yang diarahkan diperintahkan Pimpinan. Sudah baguslah.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan tanggung jawab? Tanggung jawab itu kan bisa dilihat dalam hal tanggung jawab pekerjaan, kehadiran apel pagi pun itu merupakan bentuk tanggung jawab. Bagaimana tanggung jawab personil Pamdal sekarang ini?

KEY INFORMAN:

Ya memang ada kendala beberapa kendala yang untuk masalah tanggung jawab terutama dari segi kehadiran ya, kehadiran apel maupun kehadiran fisik tiap hari-harinya lah memang ada kendala, kadang-kadang kita sebagai komandan di lapangan dengan gampangnya mohon izin saya tidak masuk ada keperluan lah ini-ini segala macam, kita kan tidak bisa apa menolak maupun apa namanya ya namanya sudah di rumah kan tidak mungkin kita maksa untuk ya sudah harus masuk itu kan tidak mungkin, itu kendalanya di lapangan seperti itu.

PEWAWANCARA:

Masih ada ya kendala-kendala di lapangan terkait tanggung jawab ini ya.

KEY INFORMAN:

Ya untuk tanggung jawab itu masih ada yang kurang.

PEWAWANCARA:

Sekarang integritas, dimana integritas itu kan bisa dikatakan kejujuran, kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan apa yang dilaksanakan. Bagaimana itu integritas teman-teman Pamdal bagus ya secara umum ya yang jadi sorotan itu?

KEY INFORMAN:

...(suara tidak jelas) kejujuran Pamdal itu kan sesuai dengan perintah apa yang diperintahkan Pimpinan, komandan di lapangan dia akan melakukan itu sesuai dengan perintah.

PEWAWANCARA:

Untuk mengakomodir ketiga itu *attitude* itu gitu itu kan, proses tahapan apa yang memang diperlukan dalam sebuah rekrutmen untuk...(suara tidak jelas) itu, sehingga orang itu bisa dinyatakan nanti sudah kerja itu loyalitasnya bagus, terus integritasnya bagus, tanggung jawabnya bagus, ada tahapan tes apa yang mungkin sebelumnya itu sehingga nantinya itu sehingga 3 poin ini bisa masuk semua?

KEY INFORMAN:

Ya, pertama mungkin dari segi pendidikan, pendidikan jenjang pendidikanlah. Yang kedua, kemungkinan sebelum dia masuk ke sini kemungkinan juga pernah punya

pengalaman. Kedua juga memang dia punya integritas tinggi sebelum masuk sini memang sudah ada dasar-dasarnya.

PEWAWANCARA:

Dasar-dasarnya ya.

KEY INFORMAN:

Mempunyai dasarlah untuk sebagai keamanan.

PEWAWANCARA:

Sekarang ngomong ke model strategi ini, menurut Danki untuk perbaikan ke depan. Seandainya ada strategi apa namanya pola rekrutmen yang sekarang dilaksanakan ini kurang bisa dikatakan kurang efektif begitu ya karena hal-hal yang memang mengganggu pelaksanaannya salah satunya, itu yang banyak titipan ya. Untuk ke depan pola rekrutmen seperti apa sih yang memang diharuskan atau menjadi saran dari Danki agar mendapatkan seorang personil yang memang bisa dikatakan siap melaksanakan pekerjaan dengan standar pengamanan VIP, polanya seperti apa?

KEY INFORMAN:

Ya kalau menurut saya sih kita serahkan pihak ketiga, karena kita di situ kan kalau sudah ada titipan apa kita kan punya rasa tidak enak, tapi kalau kita sudah terima matang dari pihak Kepolisian mungkin lah dia yang punya wewenang itu dan kita pun sudah kita tidak ada komunikasi lagilah mungkin sudah memang standar dari Kepolisian seperti itu ya kita terima, seperti tadi menurut saya, daripada kita seleksi sendiri, ya kita kan ya itu tadi saya bilang ada hal-hal yang tidak inilah kurang efektiflah kurang efektif.

PEWAWANCARA:

Jadi intinya prosesnya itu dilaksanakan oleh pihak ketiga ya, dengan tahapan-tahapannya sendiri siapa yang menentukan, kita atau pihak ketiga sendiri tahapan-tahapannya?

KEY INFORMAN::

Tahapan-tahapan ya mungkin dari struktur apa namanya rekrutmen dari kita, tapi pihak pelaksananya diserahkan ke.

PEWAWANCARA:

Terus untuk standar persyaratannya apakah kita yang menentukan atau pihak ketiga yang menentukan standar persyaratannya?

KEY INFORMAN:

Persyaratannya mungkin ya kita kan sudah punya standar mungkin dari komandan sudah ada standar mungkin ya, berat badannya sekian, tinggi badannya sekian, ya nanti terus kedua dari segi kecakapanlah tadi mungkin di situ ada lah, mungkin tinggal nanti komunikasi dari pihak ketiga saja, kita mintanya seperti apa mungkin anti kan dari pihak ketiga akan.

PEWAWANCARA:

Jadi kita secara utuh diserahkan kepada pihak ketiga, namun ada hal-hal yang kita tetapkan di sini ya, mulai dari persyaratannya, untuk masalah prosesnya, prosesnya kita *di-combine* ya seperti apa mungkin kita selama ini masih.

KEY INFORMAN:

...(suara tidak jelas) kekurangan-kekurangan nanti tinggal menyampaikan saja.

PEWAWANCARA:

Masih mengikuti pola rekrutmen Polisi sama TNI ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Oke, terima kasih.

KEY INFORMAN:

Itu kan kita patokannya ke situ lah gitu.

PEWAWANCARA:

Ya, ya, jadi pola rekrutmennya itu otomatis gitu ya dipihak ketigakan. Terima kasih Danksi Naryo atas informasinya, mudah-mudahan informasi yang Bapak berikan dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan Satuan Pengamanan Dalam pada umumnya. Terima kasih.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

KEY INFORMAN 10

PEWAWANCARA:

Sebagaimana apa yang disampaikan tadi prolog di depan terkait dengan pengadaan rekrutmen, pertanyaan pertama bagaimana pelaksanaan rekrutmen personil Pamdal PPNASN selama ini berjalan pada Sekretariat Jenderal DPR RI? menurut pendapat Saudari seperti apa pelaksanaan rekrutmennya?

KEY INFORMAN:

Untuk pelaksanaan rekrutmen dari Sekretariat Jenderal untuk selama ini.

PEWAWANCARA:

Silakan lanjutkan.

KEY INFORMAN:

Untuk rekrutmen Pamdal yang saya lihat selama ini tidak ada ini untuk strukturnya kurang terbuka di depan umum dan tidak terbuka. Kalau bisa untuk rekrutmen itu memang sifatnya terbuka. Walaupun itu dari mana, oleh siapa, dan siapapun yang untuk melamar dan sebagainya di umumlah diumumkan silakan siapapun yang mau untuk mendaftar sebagai Pamdal dan kalau memang ada selama ini memang banyaklah titipan-titipan, kalau menurut pendapat saya tidak masalah untuk masalah titipan, tetapi harus memenuhi dengan syarat. Syarat-syaratnya apa yang disampaikan tolong untuk diperjelas syaratnya untuk tinggi badan, berat badan dan sebagainya itu harus diperjelas. Kalau memang ada Anggota DPR kah atukah ada Kesekretariatan Jenderal kah mau menitipkan silakan kita *open* terbuka, untuk perekrutannya semua terbuka dan transparan saya mintanya seperti itu. Jadi akan terjaringlah memang kalau betul-betul seorang pengamanan yang mempunyai kualifikasi, bukan yang selama ini tertutup kalau menurut pendapat saya, hanya tertutup tiba-tiba sudah ada-tiba-tiba sudah ada, makanya untuk kualifikasi, kuantitas dan kualitasnya pun saya lihat pun juga tidak seberapa dibandingkan dengan yang di luar gitu. Kalau pun bisa, tolong untuk yang masuk itu sudah berpengalaman, maksudnya itu punya sertifikat pengamanan karena kalau sudah punya sertifikat pengamanan otomatis untuk otomatis untuk mengamankan Gedung DPR itu dia sudah punya pengalaman, dan kita pun tidak usah terlalu banyak ngasih bimbingan, mereka sudah tahu langkah apa yang akan dijalankan oleh petugas itu. Itu saja dari saya.

PEWAWANCARA:

Jadi apa yang dikatakan Mba barusan, kalau bisa diperjelas gitu kan apakah rekrutmen selama ini sudah efektif apa belum efektif?

KEY INFORMAN:

Belum efektif.

PEWAWANCARA:

Terus salah satu penyebabnya apa itu tadi tadi efektifnya rekrutmen itu?

KEY INFORMAN:

Karena adanya ikut campur dari orang dalam.

PEWAWANCARA:

Itu sudah termasuk pertanyaan terkait dengan hambatan adanya faktor-faktornya berarti adanya ikut campur dari orang dalam.

Sekarang terkait dengan upaya mengatasi hambatan itu, apakah Sekretariat Jenderal telah berusaha mengatasi permasalahan-permasalahan rekrutmen yang selama ini terjadi? Menurut pendapat Mba sudah berusaha belum Sekretariat Jenderal?

KEY INFORMAN:

Belum.

PEWAWANCARA:

Belum ya.

KEY INFORMAN:

Saya rasakan belum, karena saya selama ini belum pernah melihat kalau rekrutmen itu secara terbuka. Kenapa rekrutmen tidak diadakan secara terbuka, permasalahannya di situ. Saya maunya rekrutmen ini secara terbuka, siapa pun yang mau daftar silakan, ya kita di sana kita berajanglah kaya penerimaan ASN, PNS yang lain, semuanya di sana kita berajang. Jadi kita pertama berapa orang yang masuk ini, berapa ribu yang akan daftar, tersaring berapa-tersaring berapa, jadinya akan nantinya akan bisa untuk dari finalnya berapa orang yang akan diterima.

PEWAWANCARA:

Jadi mencermati apa yang disampaikan barusan, adanya hal-hal yang mempengaruhi salah satunya itu adanya ikut campur orang dalam. Yang kedua belum adanya upaya Sekretariat Jenderal untuk memperbaiki dari pelaksanaan rekrutmen ini.

Nah saya rasa terkait dengan hal ini mohon diperjelas ada faktor-faktor apa yang menyebabkan tidak efektifnya pelaksanaan rekrutmen yang selama ini dilaksanakan? Apa saja mungkin bisa disampaikan satu atau dua, silakan faktor-faktor apa yang mungkin sangat dominan dalam mempengaruhi tadi pelaksanaan rekrutmen Pamdal ini?

KEY INFORMAN:

Faktor tingkat persaudaraan.

PEWAWANCARA:

Seperti yang tadi ya adanya persaudaraan, baik itu persaudaraan dari sesama pegawai ataupun persaudaraan dari para Anggota ya. Oke, itu sudah menjawab sekitar 13 pertanyaan saya tadi. Sekarang terkait dengan hasil rekrutmennya, bagaimana menurut Mba Sari hasil rekrutmen yang telah dilaksanakan selama ini? terutama PPNASN hasil rekrutmennya telah menghasilkan personil seperti apa?

KEY INFORMAN:

Untuk rekrutmen selama ini untuk hasilnya untuk saya lihat ya untuk memang sih ada yang sesuai dengan kualifikasi dan ada yang tidak. Yang sesuai dan yang tidak itu kebanyakan tidaknya, istilahnya yang diterima 10 ya, yang 4 sesuai yang 6 tidak.

PEWAWANCARA:

Intinya pelaksanaan rekrutmen itu belum sepenuhnya memenuhi target daripada hasil dari rekrutmen itu sendiri. Kalau dianalogikan ada 10 orang personil yang diterima, 4 memenuhi standar pengamanan apa yang ditetapkan di DPR, 6 belum ya dan hal itu tentunya memerlukan perbaikan ke depannya terkait dengan rekrutmen yang dilaksanakan.

Pertanyaan ketiga, mungkin ini perlu dipertegas lagi ya terkait dengan hasil rekrutmen. Bagaimana proses rekrutmen guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan tuntutan standar pengamanan, maksud pertanyaan itu bagaimana proses terkait dengan prosesnya. Tadi kan disampaikan harus terbuka gitu kan, proses terbuka belum tentu juga mendapatkan hasil yang sesuai dengan standar pengamanan. Nah di sini kan standar pengamanannya kan jelas DPR RI itu sebuah lembaga negara ya yang bisa dinyatakan secara kolektif kolegial setingkat dengan Presiden untuk sebuah lembaga bukan

perorangannya. Nah untuk pengamanan pun demikian, diperlukan sebuah pengamanan yang tingkat pengamanannya VIP. Untuk mendapatkan hasil personil yang *qualified* dalam melaksanakan pengamanan VIP proses rekrutmen seperti apa sih yang perlu dilaksanakan sehingga personil yang didapatkan sesuai dengan standar yang diharapkan?

KEY INFORMAN:

Satu, rekrutmen bersifat terbuka itu harus pasti ya. Yang kedua untuk yang merekrut yang merekrut harus betul-betul orang yang netral, bisa diambil dari luar ataupun dari dalam tersendiri tapi betul-betul yang netral ya, mau saya seperti itu dan itupun ada tingkatan-tingkatan tersendiri ya, untuk pertama biasanya tingkatan dasar seperti apa, nanti masuk lagi tingkatan dasar lolos, berarti tingkatan kedua sampai ke tingkat terakhir ya. Di sanalah kita akan bisa melihat, tapi yang saya mau adalah yang sistem ujiannya sistem ujiannya saya minta untuk orang-orang yang netral, tidak ada pilih kanan maupun pilih kiri, maksud saya seperti itu.

PEWAWANCARA:

Terakhir sekarang berangkat ke aspek pengetahuan *knowledge*, menurut Danton bagaimana pengetahuan personil Pamdal PPNASN yang ada sekarang ini dalam konteks yang sudah ada ya pengetahuannya itu, bukan keahlian, pengetahuan, apa pengetahuan dalam bidang pengetahuan umumnya, apakah pengetahuan tentang profesionalitas keamanannya, menurut danton secara umum saja secara umum bagaimana pengetahuan teman-teman PPNASN yang ada sekarang ini secara umum?

KEY INFORMAN:

Kalau menurut pendapat saya sih memang sudah banyak untuk teman-teman itu punya pengetahuan umum ya. Saya yakin dengan dia bekerja di sini, pengetahun mereka pun juga akan bertambah. Hampirlah 70-75% mereka punya pengetahuan lebih dengan dia berpengalaman kerja di sini. Seperti itu kalau menurut saya.

PEWAWANCARA:

Secara umum pengetahuannya terutama pengetahuan kelembagaan ya, minimal pengetahuan tentang apa namanya apa-apa yang dia jaga ya, mereka kan jaga di DPR, setidaknya dia mengetahui apa yang menjadi objek yang dijaganya.

Sekarang banyak sedikit lagi pengetahuan apa yang harus dimiliki oleh personil Pamdal? yang harus dimiliki yang tidak boleh tidak, harus dimiliki menjawab dinamika di lapangan salah satunya sekarang ini ya kemarin kita melaksanakan gelaran P20, IPO, nah hal itu kan tentunya memerlukan sebuah apa ya sebuah pengetahuan guna menyikapi penugasan yang diberikan. Pengetahuan apa yang harus dimiliki oleh personil Pamdal itu di tengah-tengah dinamika pengamanan yang tambah kompleks dan global ini?

KEY INFORMAN:

Pengetahuan umum ya dimana kita seorang pengamanan harus tahu persis sih apa yang terjadi di luar sana dan apa yang akan terjadi. Jadi mau tidak mau, suka dan tidak suka, kita harus sering membaca adalah berita, internet dan lain sebagainya, di situlah kita akan sekarang sudah zaman digital, kita harusnya akan lebih banyak pengetahuan digital internet, berarti oh akan ada acara apa sih dan seperti apakah itu bisa dilihat di internet.

PEWAWANCARA:

Ya berarti setidaknya kita harus melek IT ya paling tidak yang tidak bisa dipungkiri itu personil Pamdal harus melek *gadget* paling tidak ya supaya bisa membuka ya informasi.

KEY INFORMAN:

Ya betul bisa membuka informasi apapun yang ada di luar sana. Yang intinya kalau dulu sering-sering bacalah, sekarang kan perpustakaan, sekarang kita sudah ada *handphone* digitalisasi ya harus sering membuka di sana.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan standar pengetahuan calon ini, seandainya kita mempunyai standar pengetahuan untuk calon, menurut Danton apa yang menjadi standar pengetahuan calon personil Pamdal PPNASN? Yang calon ini kalau seandainya calon dengan waktu pendidikan yang sudah jadi pun relatif singkat berarti mereka sebelum jadi Pamdal harus memiliki sebuah bekal, pengetahuan apa yang menjadi standar pengetahuan apa yang untuk calon personil Pamdal paling tidak?

KEY INFORMAN:

Kalau calon menurut pendapat saya cukup dia sudah berpengalaman terutama ya, bekal pengalaman pernah menjadi pengamanan. Kalau memang mereka punya pengalaman jadi pengamanan, pasti mereka mental mereka sudah punya, di sini hanya tinggal ngasih saja, oh seperti ini loh lembaga negara DPR itu. Kalau dia sudah mempunyai mental. Permasalahannya ke situ saja. Kalau masalah untuk pengalaman nanti kita bisa kasih tahu seperti ini penjagaan di DPR, yang penting adalah dia sudah pengalaman di luar oh menerima orang itu seperti apa, itu yang tertata adalah mentalnya dulu.

PEWAWANCARA:

Oke. Yang pertama berarti standarnya itu harus punya mental yang teruji dulu ya dengan pengalaman kerja yang pernah dilaksanakan.

Sekarang beranjak ke aspek *skills* keahlian. Bagaimana standar keahlian calon personil Pamdal PPNASN? Keahlian sekarang. Kalau tadi pengetahuan, sekarang keahlian. Keahlian itu seperti ya keahlian akademik ya, keahlian berbahasa inggris, keahlian berkomputer, keahlian bela diri, itu masuknya keahlian. Ya maksudnya keahlian seperti apa yang menjadi standar calon personil Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Kalau pengamanan, satu pasti bela diri harus wajib. Yang kedua, karena kita di lembaga negara yaitu saya ulang untuk komputer wajib, untuk yang ketiga untuk komunikasi iya itulah yang sangat penting di sini adalah kita komunikasi, sebabnya kita di sini melayani Anggota DPR, melayani semua tamu-tamu Anggota DPR adalah tamu VVIP ya permasalahannya untuk berkomunikasi yang baik itu seperti apa, berkomunikasi efektif seperti apa.

PEWAWANCARA:

Ya sekarang ngomong barusan berbahasa masalah bahasa ya barusan itu komunikasi ya, terkait masalah komunikasi saya bagi dua, satu komunikasi berbahasa asing, yang kedua komunikasi efektif. Yang selama ini di bagian Pamdal terkait dua hal itu bagaimana tingkat kemampuannya menurut Danton, satu komunikasi dengan bahasa asing otomatis personil itu kan menguasai bahasa asing kan, yang kedua komunikasi secara efektif. Silakan.

KEY INFORMAN:

Untuk komunikasi bahasa asing, memang karena kita belum ada Diklat untuk bahasa asing dan kita di sini Pamdal belajarnya otodidak, makanya itu untuk bahasa asing memang kurang, kurangnya jauh sekali, karena masih otodidak. Kalau untuk komunikasi

efektif, kemungkinan untuk teman-teman sebagian besar untuk komunikasi efektif sudah ada, sudah bisa ya.

PEWAWANCARA:

Selanjutnya *oke*, sudah jawab pengetahuan yang pertama yang perlu itu ke keahlian bela diri, yang kedua keahlian otomatis keahlian komunikasi yang barusan disampaikan ya dilihat dengan kemampuan komunikasi berbahasa asing dan kemampuan komunikasi efektif.

Sekarang sikap ini baru ke *attitude*. Sikap itu saya bagi menjadi beberapa yang pertama loyalitas, integritas dan satu lagi sikap kesehari-hariannya itu ada di sini tanggung jawab. Terkait dengan loyalitas, bagaimana loyalitas personil Pamdal PPNASN selama ini? silakan, itu maksudnya *attitude*, loyalitas.

KEY INFORMAN:

Untuk loyal, teman-teman loyal, loyal. Untuk etika dan *attitude* biasanya memang itu karakter ya, karakter seseorang ataupun kepribadian seseorang kemungkinan karena dia lahir di keluarga seperti apa dan bagaimana, tapi kalau pun kita dikedinasan ya, etika dan *attitude* itu memang harus dijaga ya. Kita sebagai Danru maupun Danton, karena itu karakter seseorang, kita harus selalu mengingatkan, etikanya harus seperti ini, *attitude*-nya seperti ini. Berarti kita Pimpinan lah yang harus selalu mengingatkan karena itu karakter seseorang yang akan susah diubah.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan tanggung jawab, tanggung jawab personil PPNASN bagaimana tanggung jawabnya?

KEY INFORMAN:

Untuk tanggung jawab selama ini saya di sini mereka punya tanggung jawabnya bagus, sudah bertanggungjawab menurut saya bertanggungjawab.

PEWAWANCARA:

Tentang integritas, punya integritas tidak? Integritas itu kesesuaian antara seharusnya dengan senyatanya gitu? apa punya integritas tinggi tidak teman-teman dalam pelaksanaan kerja? Integritas sesuatu yang memang dia melaksanakan perintah dengan seutuhnya tanpa mengharapkan sesuatu hal yang memang di luar tanggung jawabnya dia gitu loh, dapat menangkap ya? Bagaimana integritas Pamdal selama ini sudah bagus apa perlu ditingkatkan lagi terkait integritasnya?

KEY INFORMAN:

Kalau selama ini saya integritasnya teman-teman sih sudah bagus, tapi kan memang itu perlu dorongan ya, sebagai pemimpin kita yang perlu memberikan semangat seperti apa. Sudah bagus menurut saya teman-teman.

PEWAWANCARA:

Saya langsung ini pola rekrutmen, menurut Danton bagaimana pola rekrutmen yang ideal guna mendapatkan personil sebagaimana kita harapkan untuk mengamankan objek yang berstandar keamanan VIP, polanya seperti apa sih polanya dengan memperhatikan apa yang disampaikan tadi? Apakah pola yang selama ini sudah dilaksanakan sudah *oke* tinggal melanjutkan, apakah ada pola-pola baru yang memang harus dicoba sehingga mendapatkan personil mungkin diharapkan yang lebih baru yang lebih baik lagi?

KEY INFORMAN:

Kalau menurut pendapat saya perlu pola baru.

PEWAWANCARA:

Polanya seperti apa? apakah seperti polanya itu pola klasik seperti ini gitu kan, atau pola yang lebih lagi dilaksanakan secara luas lagi dengan melibatkan berbagai instansi pemerintah apa seperti apa?

KEY INFORMAN:

Kalau bisa untuk pola baru ini pasti melibatkan dari luar ya, harus melibatkan dari luar pola baru ini saya mintanya entah itu pola dari luar itu akan dari di luar itu pengamanan yang akan anu dengan bagian Diklat atau seperti apa, tapi saya mintanya dengan pola baru, tidak pola seperti ini.

PEWAWANCARA:

Sekarang kan polanya cuma pola klasik ya, diundang, basa basi, ukur, *bla-bla*, gitu kan, lari sih lari, hasil lari itu tidak mencerminkan juga terhadap hasil kelulusan ya, sangat klasik sekali gitu. Berarti dengan pola baru ini barusan disampaikan dengan pola baru dengan melibatkan semua unsur, bila perlu semua unsur Diklat.

Terus apakah pelaksanaan rekrutmen ini ditangani sama Sekretariat Jenderal sendiri untuk melaksanakan pola seperti itu atau dilaksanakan oleh instansi luar biar lebih independen atau campuran antara campuran antara instansi luar dengan Sekretariat Jenderal DPR RI?

KEY INFORMAN:

Terus terang saja saya, kalau memang kalau memang dari luar pun seandainya itu ngambil dari luar, tetapi kalau dari dalam pun masih ikut andil, umpamanya si A ini bawaan si A bawaan ini tolong dibantu, itu tetap saja akan percuma, walaupun tetap yang ambil orang luar. Maksudnya seperti itu. Maka terserah mau ambil orang luar kah, mau ambil orang dalam kah silakan *monggo*, bagaimana jalan terbaiknya, tetapi yang embel-embel oh si A titipan ini, si B titipan ini, minta tolong dong, itu jangan sampailah gitu loh maksud saya.

PEWAWANCARA:

Oke, jadi titipan itu pada dasarnya itu bisa diterima asalkan pada saatnya itu berorientasi pada kemampuan ya seperti itu ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul dengan kemampuan.

PEWAWANCARA:

Kita tidak...(suara tidak jelas) titipan...(suara tidak jelas) tidak seperti itu kan, tetapi dalam pelaksanaannya kita harus berorientasi kepada kemampuan ITU sendiri titipan itu, ketika ada pelaksanaan rekrutmen banyak titipan tidak masalah jadi seperti itu, tapi kita tetap pada acuan kita standar kita kemampuannya seperti apa seperti itu ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul, yang penting ada kemampuan.

PEWAWANCARA:

Ada kemampuan ya, berarti rekrutmen berbasis kompetensinya di sana berdasarkan kemampuan.

Berbicara strategi sudah barusan, prosesnya, yang terakhir ini, selama ini kita melaksanakan rekrutmen dengan berpedoman kepada standar penerimaan TNI POLRI untuk Secaba, apakah untuk proses rekrutmen basis kompetensi Pamdal ini ada hal-hal yang perlu kita tambahkan kalau ditambahkan apa selain persyaratan-persyaratan umum

yang memang telah selama ini dibuat sebagai salah satu persyaratan masuk menjadi Anggota PPNASN Pamdal? Apa persyaratan khusus untuk Pamdal itu? karena apa, karena memang Pamdal itu berbeda dengan keamanan di instansi lain, apa lagi kalau dilihat jauh sekali dari segi penampilan, dari segi cara bicara, dari segi kemampuan harus lebih, karena apa yang kita amankan itu kan lembaga negara yang tetapi bukan satu orang, lembaga negara yang jumlahnya 575 orang gitu kan, otomatis semua orang itu menjadi bos gitu kan. Nah personil seperti apakah gitu kan sehingga nanti dengan persyaratan seperti apakah sehingga nantinya diharapkan personil baru ini sudah siap terjun di lapangan dengan berbagai *skills*, berbagai kemampuan yang memang nantinya siap menghadapi tantangan pelaksanaan tugas di lembaga negara ini. Ada persyaratan-persyaratan khusus atau bagaimana? Seperti tadi disampaikan dari pertama Pamdal harus mampu berkomunikasi, apakah perlu di sana klausul menguasai bahasa inggris, apa perlu menguasai lagi karate, apakah perlu menguasai cara komunikasi efektif, seperti apa sih komunikasi efektif itu apakah ada kursus komunikasi efektif gitu, mungkin seperti itu gambaran dari saya ya *me-review* apa yang disampaikan Danton tadi makanya spesifikasi khusus untuk pengamanan DPR ini, ini terakhir persyaratan khususnya seperti apa?

KEY INFORMAN:

Ya, kalau menurut pendapat saya yaitu persyaratan khusus yaitu orang yang punya wawasan luas, satu itu harus punya wawasan.

PEWAWANCARA:

Tapi bagaimana dengan wawasan luas itu apakah warga negara Indonesia minimal SMU sederajat punya wawasan luas itu dibuktikannya dengan apa gitu wawasan luas itu dibuktikannya dengan apa? kalau menguasai bahasa inggris kan menguasai bahasa inggris dibuktikan dengan sertifikat bahasa inggris gitu kan.

KEY INFORMAN:

Yang saya maksud di sini adalah orang itu yang bersangkutan misalnya tahulah bahwa dia akan terjun di lembaga negara ya, dia pun tahu Anggota DPR itu berapa jumlahnya, siapapun seperti apa, komisinya berapa dan sebagainya minimal dia tahu garis besarnya dia tahu garis besarnya yang akan diamankan itu orangnya seperti apa. Itu yang permasalahan yang penting yang utama itu, dia masuk ke sini mau mengamankan berarti dia tahu persis orang yang diamankan itu akan seperti apa dan bagaimana orang-orangnya tersebut, yang wawasan yang saya maksud ke situ. Jadi sebelum dia masuk ke sini, mereka sudah punya gambaranlah punya gambaran oh seperti ini loh orang yang di DPR ini, oh seperti ini loh, beda kalau waktu kita jadi pengamanan di luar ya, mereka harus punya gambaran, punya wawasan dan itu pun semua seluruh Indonesia juga tahu kita bisa dilihat di website DPR ya itu seperti apa dan bagaimana orang itu pasti tahu.

Dan yang kedua untuk keterampilan ya minimal yang sekarang kita harus tahu ya sedikitnya lah Bahasa Inggris tingkat dasar, karena kita yang di sini kebanyakan adalah banyak *event-event* internasional itu, minimal Bahasa Inggris tingkat dasar harus menguasai.

PEWAWANCARA:

Oke. Poin-poinnya sudah saya catat. Terima kasih atas waktunya memberikan informasi terkait dengan pola rekrutmen yang nantinya akan menjadi model rekrutmen ke depan. Terima kasih Danton, terima kasih.

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.

KEY INFORMAN 11

PEWAWANCARA:

Bagaimana pelaksanaan rekrutmen personil Pamdal PPNASN selama ini berjalan?

KEY INFORMAN:

Rekrutmen selama ini yang dilaksanakan di Bagian Pengamanan Dalam yang telah dilaksanakan selama ini yaitu dilakukan, pertama pengetesan dari fisiknya. Fisik dari mulai tes lari, *push up*, *sit up*, di situ harus memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh pengamanan dalam yang menjadi syarat untuk kelulusan seleksi dalam penerimaan jadi karyawan pengamanan dalam.

Dan yang kedua yang menjadi prasyarat dari rekrutmen pengamanan dalam ini yang kedua yaitu berupa sertifikat Gada Pratama. Dan berikutnya yang ketiga yaitu kecakapan dalam komunikasi, kecakapan dalam postur tubuh yang harus memenuhi syarat yang minimal mulai dari ketinggian 150, 165 maaf diralat, dari 165 ke atas yang menjadi prasyarat. Dan berikutnya yaitu untuk sikap dari sikap penilaian setiap personil yang menjadi syarat untuk menjadi karyawan pengamanan dalam, di situ harus mempunyai sikap yang terlatih dari mulai cara bicara, penyampaian, sikap patah-patah dalam bersikap, ketegasan, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas demikian.

PEWAWANCARA:

Apakah pelaksanaan rekrutmen Pamdal PPNASN selama ini sudah berjalan dengan efektif?

KEY INFORMAN:

Untuk rekrutmen pelaksanaan selama ini menurut saya untuk sementara ini belum efektif.

PEWAWANCARA:

Permasalahannya apa saja?

KEY INFORMAN:

Permasalahannya di situ belum dalam penilaian itu penilaian yang ada yang menjadi prasyarat dari penerimaan calon pengamanan dalam di Sekretariat Jenderal DPR RI ini, selain yang harus istilahnya menjadi prasyarat yang ada itu masih ada pengaruh istilahnya intimidasi atau keputusan-keputusan itu yang sudah seperti yang sudah memenuhi syarat dengan prasyarat yang diminta dari persyaratan penerimaan menjadi karyawan pengamanan dalam itu, di situ masih harus adanya kebanyakan adanya pengaruh dari adanya istilahnya ada bahasa titipan-titipan tersebut yang sangat berpengaruh berpotensi besar, biarpun istilahnya sudah memenuhi syarat dengan kSriteria yang ada, tapi harus adanya seperti adanya memo atau permintaan yang berupa titipan-titipan dari minimal dari Pimpinan lah Pimpinan Sekretariat maupun dari Anggota DPR, demikian.

PEWAWANCARA:

Tadi pelaksanaan, sekarang...(suara tidak jelas), terus faktor-faktor yang menyebabkan tidak efektifnya, terus yang sekarang hasilnya. Bagaimana hasilnya rekrutmen itu sendiri? apakah telah sesuai dengan harapan apa belum?

KEY INFORMAN:

Kalau hasilnya dilihat dari masih kurang lah dari harapan karena dinilai masih kurangnya itu seperti kurang memenuhi syarat, kurang memenuhi syarat kriteria seperti ketinggian postur tubuh itu kurang dan juga masih kurang ada juga yang seperti

kekurangannya itu masih ada di pengamanan dalam dalam penerimaan itu masih ada yang pakai kacamata seperti itu, itu yang selain postur tubuh yang kurang, ada yang berkacamata, demikian.

PEWAWANCARA:

Apakah masih ada KKN dalam rekrutmen personil Pamdal PPNASN ini?

KEY INFORMAN:

Yang saya amati selama ini dalam rekrutmen pengamanan dalam ini tetap saja itu yang namanya KKN itu dari zaman dulu pun istilahnya gak bisa dihilangkan untuk masalah KKN. Selama ini Pamdal yang masuk ke Sekretariat Jenderal DPR ini banyak titipan-titipan setiap Pimpinan dan Anggota Dewan, demikian.

PEWAWANCARA:

Apakah Setjen DPR RI sudah berupaya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen ini?

KEY INFORMAN:

Untuk sementara ini yang saya tahu Sekretariat itu belum ada, belum ada usaha untuk istilahnya untuk ada perbaikan. Selama ini masih seperti biasa yang telah dilaksanakan seperti yang dulu-dulu demikian.

PEWAWANCARA:

Bagaimana proses rekrutmen yang telah dilakukan di Bagian Pamdal ini, apakah telah mendapatkan hasil yang dari proses ini apakah telah mendapatkan hasil sesuai dengan standar pengamanan VIP apa belum? Hasil dari rekrutmen itu sendiri apakah telah sesuai dengan standar pengamanan yang telah ditetapkan apa belum?

KEY INFORMAN:

Menurut pendapat saya masalah hasil sesuai dengan standar yang diinginkan, sesuai dengan standar yang ada untuk melayani Anggota Dewan dan Pimpinan-pimpinan ini masih kurang lah, masih kurang ya, masih kurang, demikian.

PEWAWANCARA:

Sekarang terkait pengetahuan secara umum ya, bagaimana pengetahuan personil Pamdal PPNASN bisa diberikan penjelasan secara umum?

KEY INFORMAN:

Untuk pengetahuan secara umum untuk pengamanan dalam itu yang dibekali selama ini personil Anggota Pengamanan Dalam itu masih kurang, hanya sebatas istilahnya dia itu hanya dibekali dengan hanya fisik saja, hanya digembleng fisik, sedangkan wawasan dan pemikiran masih istilahnya kurang untuk cara komunikasi yang profesional dan di situ sangat penting banget untuk istilahnya untuk meningkatkan profesional cara penyampaian, komunikasi dan satu lagi untuk di pemerintahan pusat ini apalagi kita melayani istilahnya bukan di Indonesia saja, kayak pengalaman kemarin dalam P20 itu, untuk peningkatan personil Pengamanan Dalam itu sangat penting adanya peningkatan seperti Diklat-diklat cara berbahasa asing untuk penambahan berbahasa asing karena di Pengamanan Dalam ini melayani dari luar negeri berikut juga dari luar negeri, berbagai macam bahasa, yang terutama ya satu yang umum saja seperti Bahasa Inggris lah perlu adanya penambahan Diklat Bahasa Inggris gitu, selain Diklat Pengamanan-pengamanan dari Kepolisian dari TNI itu perlu adanya Diklat seperti Bahasa, ya Diklat Bahasa, demikian.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan pengetahuan tadi saya dapat ambil bahwa salah satu pengetahuan yang penting itu yaitu pengetahuan cara berkomunikasi ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Berkomunikasi itu ada berkomunikasi secara efektif ataupun penggunaan bahasa-bahasa asing yang memang menjadi kebutuhan untuk menunjang kegiatan di lembaga negara ini.

Selain bahasa asing, pengetahuan apa namanya selain bahasa asing dan pengetahuan komunikasi yang efektif yang harus dimiliki oleh personil Bagian Pengamanan Dalam, tentunya ada standar yang memang harus menjadi baku dalam menetapkan persyaratan calon personil Pamdal. Bisa dikatakan bisa dijelaskan apakah penguasaan bahasa dan komunikasi ini bisa menjadi salah satu standar pengetahuan bagi calon personil Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Kalau menurut saya untuk menjadi standar pengetahuan dari personil Pamdal yang harus bisa berkomunikasi efektif dan efisien, berikut bisa menguasai bahasa itu istilahnya minimal, minimal istilahnya bahasa sehari-hari yang kita melayani setiap *stakeholders* yang ada di yang masuk ke DPR ini. Jadi bisa istilahnya bisa terlayani lah, minimal kita menguasai bahasa sehari-hari untuk mengarahkan setiap *stakeholders* yang datang ke Gedung MPR/DPR RI ini, demikian.

PEWAWANCARA:

Jadi bisa dibuat semacam standar ini ya standar pengetahuan buat calon personil ya?

KEY INFORMAN:

Ya betul.

PEWAWANCARA:

Standar pengetahuan itu harus minimal menguasai Bahasa Inggris, terus menguasai cara komunikasi efektif dan efisien. Tentunya itu menjadi nantinya akan berpengaruh kepada personil yang akan nanti dihasilkan ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan *skills*. Bagaimana standar keahlian calon personil Pamdal, pengetahuan itu kan yang ada di otak, kalau *skills* itu bisa jadi hal keahlian fisik gitu kan mulai dari bela diri, apa keahlian dalam pengoperasian komputer dan sebagainya. Katanya bagaimana standar keahlian calon personil Pamdal PPNASN?

KEY INFORMAN:

Begitu kalau menurut saya yang masalah *skills* itu keahlian ya yang dibutuhkan di Bagian Pengamanan Dalam itu pertama di komputer yang selama ini dibutuhkan di Bagian Pengamanan Dalam dalam komputer pertama dari *security system* otomatis di situ menggunakan keahlian komputer, CCTV, di sana setiap anggota pengamanan harus dibekali dengan penguasaan komputer itu untuk masalah komputer, penguasaan dari *security system* dan berikut CCTV.

Dan yang kedua masalah *skills* bela diri, itu penting sekali dalam peningkatan kualitas pengamanan dalam untuk *skills* setiap pribadi adanya dengan ada peningkatan yaitu dengan pelatihan beladiri karate taekwondo itu sangat mendukung, sangat mendukung sekali untuk bela diri bilamana ada sesuatu hal yang tidak diinginkan yang terjadi adanya seperti terjadinya *chaos* dalam menghadapi *stakeholders* yang dari luar, demikian.

PEWAWANCARA:

Sekarang tadi kan terkait dengan pengetahuan ya, menurut penilaian Danru yang sudah berjalan sekarang ini untuk personil yang sudah ada itu bagaimana kemampuan Bahasa Inggrisnya untuk personil-personil yang memang sudah bekerja menjadi Satuan Pengamanan Dalam PPNASN?

KEY INFORMAN:

Dari pengamatan saya dilihat dari keseluruhan untuk penilaian setiap personil yang bisa berbahasa Inggris itu sangat minim sekali, sangat minim sekali, itu pun istilahnya hanya bahasanya itu hanya beberapa kata yang istilahnya untuk penguasaan masih sangat jauh lah untuk memuaskan. Di situ perlu adanya penambahan untuk pelatihan adanya belajar Bahasa, Diklat-diklat penambahan untuk setiap personil adanya peningkatan penguasaan Bahasa, demikian.

PEWAWANCARA:

Untuk keahlian bela diri itu sendiri?

KEY INFORMAN:

Untuk bela diri itu sendiri *Alhamdulillah* selama ini sudah mengalami peningkatan dan mengalami peningkatan sudah berjalan sekitar 2 tahun. Untuk peningkatan bela diri setiap individu yang dibekali setiap personil yang sudah ada ini sangat bagus dan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan bela diri setiap individu, demikian.

PEWAWANCARA:

Lanjut sekarang ke sikap, sikap itu kami membagi dalam tiga unsur yaitu loyalitas, tanggung jawab dan integritas. Sekarang bagaimana loyalitas personil Pamdal PPNASN baik sebelum menjadi Anggota Pamdal atau sekarang sudah menjadi Anggota Pamdal, bagaimana loyalitasnya?

KEY INFORMAN:

Sebetulnya loyalitas tiap personil yang pertama-tama masih istilahnya untuk loyalitas masih kurang, karena masih ibarat masih penyesuaianlah belum istilahnya masih belajar, belum seperti yang lama-lama kalau yang masih baru, yang masih baru masih kurang dan berikutnya untuk loyalitas yang sudah lama untuk personil Pamdal sudah dinilai menurut saya dan pengamatan saya itu sudah sekarang sudah tambah baik dan meningkat ya.

PEWAWANCARA:

Terkait dengan tanggung jawab personil Pamdal bagaimana tanggung jawabnya?

KEY INFORMAN:

Untuk tanggung jawab personil dalam melaksanakan tugas tanggung jawab dengan berkat bimbingan selama ini dengan membutuhkan waktu setiap personil sudah meningkat untuk rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan seiring waktu setiap personil sekarang dinilai menurut penilaian saya sudah makin bagus tambah baik ya, demikian.

PEWAWANCARA

Untuk integritasnya bagaimana integritas? Integritas itu bisa dikatakan sebuah keutuhan hati dimana dia itu tahan terhadap sebuah godaan yang memang nantinya akan menjerumuskan dia, contoh dia tetap berintegritas terhadap cobaan-cobaan yang memang menganggap saja cobaan untuk menjerumuskannya dia dalam hal KKN, dia tetap teguh dengan pendiriannya atau dia tetap dengan pendiriannya untuk tidak bisa disogok gitu kan untuk sesuatu hal yang memang di luar Tusi-nya dia. Bagaimana integritas personil Pamdal selama ini?

KEY INFORMAN:

Untuk pengamatan saya untuk penilaian integritas setiap personil untuk sampai sekarang ini integritas sangat-sangat baik, sudah sangat baik, patuh terhadap perintah Pimpinan dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya untuk personil Pamdal selama ini sudah semakin meningkat dan rasa tanggung jawab sangat baik sekali, demikian.

PEWAWANCARA:

Sekarang bagaimana ke masalah rekrutmen. Selama ini kita melaksanakan rekrutmen dengan seperti sebagaimana tadi disampaikan seperti itu untuk menghasilkan personil-personil yang memang tadi disampaikan mulai dari punya kemampuan, punya *skills*, sampai punya *attitude* gitu kan, pola rekrutmen yang seperti apa sih yang diperlukan sehingga nantinya didapatkan personil Pamdal yang memang sesuai dengan apa yang dikatakan tadi punya kemampuan, punya *skills* dan punya *attitude* pola rekrutmennya seperti apa?

KEY INFORMAN:

Untuk pola rekrutmen sebenarnya aturan yang sudah ada itu sudah bagus untuk peraturan yang sudah baku, cuma untuk perbaikannya masalah adanya apa istilahnya itu pengaruh-pengaruh atau dari intimidasi dari luar yang mempengaruhi peraturan prasyarat yang sudah ada itu sebenarnya sudah memenuhi syaratlah sudah bagus di situ, jangan sampai terpengaruhi dengan intimidasi-intimidasi yang ada. Jadi untuk perbaikannya demikian untuk persyaratan-persyaratan yang sudah ada sebenarnya sudah bagus cuma hindari adanya intimidasi-intimidasi, adanya titipan-titipan yang demikian yang untuk menghindari untuk perbaikan.

PEWAWANCARA:

Secara umum pelaksanaan rekrutmen itu telah baik ya, namun bagaimana caranya menghindari hal-hal yang akan menjadi tadi itu menjadi pengaruh buruk terhadap pelaksanaan itu sendiri, mulai dari banyaknya titipan atau pengaruh-pengaruh politis dan sebagainya, sehingga mungkin ke depan itu diperlukan sebuah pola baru ya.

KEY INFORMAN:

Ya demikian.

PEWAWANCARA:

Berarti dengan apa namanya bisa dikatakan rekrutmen yang telah dilaksanakan sekarang ini bagaimana hasilnya? Apakah mendapatkan hasil yang baik rekrutmen yang telah dilaksanakan selama ini?

KEY INFORMAN:

Kalau masalah hasil yang selama ini dinilai kurangnya dinilai kurangnya karena itu sebenarnya persyaratan sudah bagus, sudah ada bahkan yang sudah memenuhi syarat dengan persyaratan yang sudah ada bisa terpengaruh dengan adanya intimidasi-intimidasi tersebut. Jadi biarpun istilahnya sudah postur tubuh sudah bagus, sudah memenuhi

persyaratan yang ditentukan sudah memenuhi syarat, kalau bilamana masih terpengaruh dengan intimidasi-intimidasi tersebut peserta calon Pamdal tersebut bisa gugur, demikian.

PEWAWANCARA:

Terus terkait dengan pelaksanaan ini, siapa pelaksana yang ideal dalam proses rekrutmen ini, sehingga menghasilkan personil yang disampaikan tadi? Apabila dengan cara yang dilaksanakan selama ini masih ada celah-celah yang mengakibatkan hasil yang didapat itu tidak sesuai dengan harapan, mungkin dimungkinkan adanya dilaksanakan dengan pihak lain. Kalau dimungkinkan dengan pihak lain, siapakah idealnya pelaksana rekrutmen Pamdal ini sehingga nantinya akan menghasilkan personil Pamdal atau bisa jadi kerja sama antar instansi, antara Sekretariat Jenderal dengan instansi lain guna mendapatkan personil yang sesuai dengan harapan, bagaimana?

KEY INFORMAN:

Untuk menurut pendapat saya yang untuk lebih baik dalam merekrutmen calon Pamdal ini, jadi biarpun kita istilahnya sudah kerja sama berikut jajaran samping atau Kepolisian TNI/POLRI dan Sekretariat bilamana setiap individunya tersebut tidak bisa mengubah sistem yang ada adanya pengaruh-pengaruh nepotisme tersebut, tidak bisa berubah tetap berjalan seperti yang ada demikian. Jadinya untuk pola-pola istilah rekrutmen ini bilamana setiap individunya yang menerima atau Panitia Penerimaan tersebut tidak mengubah istilahnya sistem pribadinya dari sistem pribadi sendiri istilahnya untuk kejujuran setiap orangnya yang menjadi panitia seleksi tersebut, tetap istilahnya adanya nepotisme tersebut tidak akan hilang biarpun istilahnya kita perekrutan menggunakan dari Kepolisian maupun TNI/POLRI, demikian.

PEWAWANCARA:

Jadi bisa dikatakan pola itu tidak akan banyak berpengaruh ya?

KEY INFORMAN:

Betul, tidak akan begitu berpengaruh.

PEWAWANCARA:

Baik itu dilaksanakan oleh internal maupun kolaborasi antara internal dengan eksternal, tetapi yang lebih penting itu integritas dari Panitia Pelaksana itu ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Panitia Pelaksanaan Rekrutmen itu sendiri ya seperti itu ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Oh iya. Saya banyak apa namanya banyak saya menanyakan tentang hal ini terkait dengan pola ya, namun barusan Bapak mengatakan pola itu tidak akan banyak berubah kalau di dalamnya itu berisi orang-orang yang tidak berintegritas ya?

KEY INFORMAN:

Betul.

PEWAWANCARA:

Terima kasih, bisa saya pahami. Selanjutnya nah sekarang apakah perlu ditentukan spesifikasi yang baku dalam sebuah persyaratan rekrutmen itu? seperti halnya disampaikan tadi yang sudah itu tinggi badan, berat badan. minimal pendidikan dan keterampilan-keterampilan lainnya yang memang tadi disampaikan. Apakah hal-hal itu diperlukan dalam sebuah spesifikasi teknis calon personil Pamdal, sehingga nantinya yang daftar itu bisa disaring sedini mungkin, apa dia sesuai dengan spesifikasi yang ada atau tidak? Apakah perlu ditentukan spesifikasi sedetail itu untuk mendapatkan personil Pamdal yang berstandar pengamanan VIP?

KEY INFORMAN:

Itu sangat perlu sekali untuk spesifikasi persyaratan untuk menjadi Pamdal tersebut untuk memenuhi standar calon anggota pengamanan dalam sangat penting sekali. Persyaratan-persyaratan yang ada itu sebenarnya sudah bagus di situ sangat mendukung sekali dan bagus untuk memilih calon Anggota Pamdal sesuai dengan standar yang ada, demikian.

PEWAWANCARA:

Yang terakhir, bagaimana proses penyaringan setiap tahapan guna mendapatkan personil Pamdal yang sesuai persyaratan. Tadi disampaikan bahwa persyaratan sudah, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya rekrutmen sudah. Nah sekarang dalam masalah proses in, proses itu bisa dilaksanakan begini sebuah proses itu bisa sistem gugur atau sistem terulang itu kan, dia gugur di dalam hal ini tapi nanti bisa dilakukan lagi diulang lagi di proses ini. Apakah dengan sistem proses penyaringan tersebut bisa dilaksanakan atau sistem gugur kah atau sistem yang memang bisa berulang-ulang kali testing dengan sistem gugur nanti ditentukan dengan sistem penilaian?

KEY INFORMAN:

Menurut pendapat saya yang bagus untuk penyeleksian untuk menjadi Anggota Pengamanan Dalam itu yaitu sistem gugur. Kenapa kok sistem gugur karena bisa mencari calon-calon pengamanan dalam yang sesuai dengan standar yang diinginkan, di situ lebih akan lebih menghasilkan calon Anggota Pamdal yang lebih baik dan lebih bermutu, demikian.

PEWAWANCARA:

Oke, jadi sistemnya sistem gugur ya...(suara tidak jelas). Terima kasih Pak Maman atas waktunya. Mudah-mudahan apa yang disampaikan itu akan menjadi bahan nanti sebagai pembuat kesimpulan dari penelitian yang kami sampaikan. Terima kasih Pak Maman.

KEY INFORMAN:

Sama-sama.

PEWAWANCARA:

Wassalaamu'alaikum warrahmatullaahi wabarakatuh.