

**STRATEGI PENINGKATAN KEMAMPUAN PERSONEL
PASUKAN PENGAMANAN PRESIDEN (PASPAMPRES)
DALAM TUGAS PENGAMANAN PRESIDEN DAN
WAKIL PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

TESIS



Diajukan Oleh :

RICKY ARINURYADI

NIM : 161203226

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018**

**STRATEGI PENINGKATAN KEMAMPUAN PERSONEL
PASUKAN PENGAMANAN PRESIDEN (PASPAMPRES)
DALAM TUGAS PENGAMANAN PRESIDEN DAN
WAKIL PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

TESIS

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
dalam mencapai derajat sarjana S2/ gelar Magister
pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :

RICKY ARINURYADI
NIM : 161203226

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018**

**STRATEGI PENINGKATAN KEMAMPUAN PERSONEL
PASUKAN PENGAMANAN PRESIDEN (PASPAMPRES)
DALAM TUGAS PENGAMANAN PRESIDEN DAN
WAKIL PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

Oleh :

RICKY ARINURYADI
NIM : 161203226

Tesis ini dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : April 2018

Dosen Penguji I

Ir. Muh Awal Satrio N, MM

Dosen Pembimbing II

Dosen Penguji II/Dosen Pembimbing II

Dr. Wahyu Widayat, M.Ec

Suhartono, SE, M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, April 2018

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**STRATEGI PENINGKATAN KEMAMPUAN PERSONEL
PASUKAN PENGAMANAN PRESIDEN (PASPAMPRES)
DALAM TUGAS PENGAMANAN PRESIDEN DAN
WAKIL PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

Dibuat untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan kesarjanaan di lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang bersumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, April 2018

RICKY ARINURYADI
NIM : 161203226

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga telah dapat diselesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
2. Dr. Wahyu Widayat, M.Ec selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
3. Suhartono, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Komandan dan personel Pasukan Pengamanan Presiden (PASPAMPRES)
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak diucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat diharapkan.

Yogyakarta, April 2018

RICKY ARINURYADI
NIM : 161203226

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	7
B. Penelitian Terdahulu	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	19
B. Jenis dan Sumber Data	20

	C. Informan Penelitian	21
	D. Teknik Pengumpulan Data	21
	E. Instrumen Penelitian	24
	F. Triangulasi/Pemeriksaan Keabsahan Data	24
	G. Teknik Analisis Data	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
	B. Hasil Penelitian	32
	C. Pembahasan	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran	87
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Matriks SWOT	29
Tabel 4.1. <i>Internal Factors Analysis Summary</i> (IFAS)	54
Tabel 4.2. <i>Eksternal Factors Analysis Summary</i> (EFAS)	55
Tabel 4.3. Rekapitulasi Nilai IFAS dan EFAS	56
Tabel 4.4 Matriks SWOT	57

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kuadran SWOT.....	29
Gambar 4.1. Kuadran SWOT	56

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Personel paspampres yang handal dan berkualitas secara individual yaitu kemampuan menembak, beladiri, fisik, kepribadian, kesehatan dan psikologis, serta mempunyai kemampuan kerjasama antara personel satu dengan yang lainnya dalam mengatasi ancaman dan gangguan terhadap keselamatan presiden dan wakil presiden, sehingga tindakan harus dilakukan secara cepat, tepat dan benar tanpa kesalahan sekecil apapun. Oleh karena itu dalam penelitian ini dengan dasar teori kesiapan kerja, teori manajemen kinerja dan teori kompetensi, permasalahan yang ada akan dicarikan solusi bagaimana cara dan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam pencapaian tugas pokoknya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk merumuskan strategi peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian eksplorasi dan deskripsi, karena penelitian dalam tulisan ini menggunakan metode kualitatif atau naturalistik, karena dilakukan pada kondisi yang alamiah.

Hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan/pernyataan yang disampaikan oleh para informan, baik informan inti maupun informan pendukung menyatakan mengenai ; 1) Pembinaan Personel Paspampres dinilai bahwa strategi peningkatan pembinaan personel Paspampres guna mendukung tingkat kesiapan operasional masih belum terarah dalam pelaksanaannya yang dikarenakan masing-masing personel yang ada masih sedikit mengikuti latihan karena tugas yang selalu berada di luar satuan; 2) Kesiapan Operasional, dinyatakan bahwa dalam menghadapi tugas pengamanan yang mendadak dan Incognito pada prinsipnya seluruh personel yang ada di Paspampres telah siap untuk menghadapi tugas tersebut dan seluruh personel dapat mendukung semua tugas yang diberikan. Pola system peningkatan kemampuan personel Paspampres dengan ketersediaan piranti lunak (Bujuk/protap) secara umum sudah ada/sudah tersedia namun masih perlu adanya penambahan dan revisi agar lebih baik, namun mengenai pemenuhan kebutuhan alat dan peralatan serta perlengkapan yang masih perlu adanya peremajaan.

Kata Kunci: *Kemampuan, Personel*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Satuan Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) mempunyai tugas pokok melaksanakan pengamanan fisik langsung jarak dekat setiap saat dan dimanapun berada kepada Presiden Republik Indonesia (RI), Wakil Presiden RI, dan Tamu Negara setingkat Kepala Negara/Pemerintahan beserta keluarganya, serta tugas protokoler khusus pada upacara-upacara kenegaraan yang dilakukan baik di lingkungan Istana Kepresidenan maupun di luar lingkungan Istana Kepresidenan dalam rangka mendukung tugas pokok TNI, hal tersebut merupakan penjabaran dari Tugas pokok TNI sebagaimana tertuang dalam Operasi Militer Selain Perang (OMSP) sesuai pasal 7 ayat 2 UU RI No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Tugas yang dilakukan oleh prajurit Paspampres sangat dekat dengan bahaya dan mengandung resiko yang luar biasa. Untuk itu dibutuhkan sosok prajurit yang berdisiplin, sejahtera, tercukupi semua kebutuhan hidupnya serta perlengkapan tugasnya, setia / loyalitas satu komando, yang kesemuanya dapat terangkum di dalam satu kata yaitu Profesional, sehingga akan tercapai semua pelaksanaan tugas pokok Paspampres dengan baik dan aman.

Tercapainya pelaksanaan tugas pokok di dalam mengamankan simbol negara tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh adanya profesionalisme prajurit. Profesionalisme akan terwujud apabila para prajurit mempunyai kemampuan, komitmen, motivasi, loyalitas dan disiplin yang tinggi. Disiplin sangat penting

untuk pertumbuhan satuan, digunakan terutama untuk memotivasi prajurit agar dapat melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik prajurit untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Paspampres mampu melaksanakan tugas pokoknya secara optimal merupakan suatu keharusan, di dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh melakukan kesalahan sedikitpun, karena jika mengalami kesalahan di dalam melaksanakan tugasnya dapat berakibat fatal terhadap Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya. Seperti beberapa contoh kejadian nyata yang mengancam keselamatan dan kenyamanan Presiden dan Wakil Presiden yaitu pada pengamanan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono saat pertunjukan Aerobatik pembukaan ASEAN Fair 2011 di Nusa Dua, Senin, 24 Oktober 2011, kejadian tersebut ketika ada pria tua yang bekerja sebagai petugas kebersihan Pantai Nusa Dua, Bali, karena aksi tak sengaja melenggang santai dengan ontelnya di sekitar tenda utama Presiden dan tamu undangan, hal ini merupakan kelengahan petugas keamanan yang tidak siap bertugas. Di samping itu adanya kejadian seorang mahasiswa bernama Iqbal Sabaruddin, mahasiswa yang nekat melintas di depan Wakil Presiden Boediono, dan menyelipkan spanduk kecil di dalam celananya yang akan dibentangkan di depan Wapres, saat acara Peringatan Hari Sumpah Pemuda ke-83 di Stadion Siliwangi, Bandung, Jumat, 28 Oktober 2011. Hal ini menunjukkan kelengahan petugas keamanan dalam memeriksa setiap tamu undangan yang masuk ke dalam acara.

Dengan latar belakang satuan asal yang berbeda baik dari Angkatan Darat, Angkatan Laut serta Angkatan Udara. Personel Paspampres dituntut mempunyai satu pemikiran dan satu tindakan dalam bertindak dengan kemampuan yang dimiliki saat ini masih di rasa kurang optimal ketika bertugas di lapangan. Kekurangan yang ada ini harus ditingkatkan seiring dengan tuntutan tugas yang semakin berat. Salah satunya solusinya yaitu dengan cara meningkatkan pola latihan dalam satuan dan diselenggarakannya latihan penyegaran dan standarisasi pengamanan VVIP. Yang berguna untuk melatih personel menjadi satu bentuk pemikiran dan kerjasama tanpa memandang dari satuan mana dan dari Matra apa mereka berasal, sehingga tujuan utama dalam melaksanakan tugas pokok dapat tercapai.

Dengan komposisi personel Paspampres saat ini tentunya para prajurit ini telah mengemban misi besar negara yaitu mengamankan setiap jengkal perjalanan Kepala Negara ke seluruh pelosok negeri dan luar negeri tanpa adanya gangguan yang mengancam keselamatannya dalam melaksanakan tugas pokoknya, Paspampres masih menghadapi berbagai permasalahan yang timbul, diantaranya adalah :

1. Masih terdapat beberapa personel yang ragu terhadap tugas pokoknya untuk menjadi perisai hidup.
2. Masih adanya keragu-raguan dalam bertindak cepat untuk mengamankan VVIP secara fisik dari setiap ancaman dan kerawanan yang ada.
3. Kemampuan perorangan aspek menembak, beladiri, jasmani masih ada yang perlu ditingkatkan.

Personel paspampres yang handal dan berkualitas secara individual yaitu kemampuan menembak, beladiri, fisik, kepribadian, kesehatan dan psikologis, serta mempunyai kemampuan kerjasama antara personel satu dengan yang lainnya dalam mengatasi ancaman dan gangguan terhadap keselamatan presiden dan wakil presiden, sehingga tindakan harus dilakukan secara cepat, tepat dan benar tanpa kesalahan sekecil apapun. Oleh karena itu dalam penelitian ini dengan dasar teori kesiapan kerja, teori manajemen kinerja dan teori kompetensi, permasalahan yang ada akan dicarikan solusi bagaimana cara dan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam pencapaian tugas pokoknya.

Urgensi penelitian ini penting untuk dilakukan, karena personel Paspampres dituntut mempunyai kesiapan. Adapun kesiapan yang dimaksud di sini adalah kemampuan personel yang handal dalam berbagai macam bidang diantaranya aspek kesehatan, fisik, psikologi, Keswa, kemampuan menembak reaksi, dan kemampuan beladiri. Dengan demikian, kesiapan personel yang bertugas di lapangan sangat diutamakan. Hal ini dibutuhkan konsentrasi dan naluri melindungi objek terhadap lingkungan sekitar di mana VVIP berada, karena untuk merubah mind set naluri dalam penugasan personel sebelumnya yang direkrut dari setiap satuan baik dari TNI-AD, TNI-AL dan TNI-AU sangat berbeda dengan penugasan baru yang dihadapi untuk mengamankan VVIP. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut, dibutuhkan suatu penelitian agar terwujud suatu strategi dalam peningkatan kemampuan personel Paspampres dalam menjalankan tugas pokoknya. Apabila

kesiapan dan kemampuan Personel Paspampres tidak berjalan dengan benar, maka dapat mempengaruhi keamanan nasional, artinya bahwa jika Presiden yang menjadi simbol negara mengalami suatu insiden sekecil apapun, akan berdampak sangat luas bagi stabilitas nasional maupun internasional. Dalam hal ini, dunia akan mempertanyakan sejauh mana pihak keamanan (TNI) dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan yang diamanatkan pada UU TNI no 34 tahun 2004 pasal 7 ayat 2 butir ke 7, di mana salah satu tugas TNI pada OMSP adalah mengamankan presiden dan wakil presiden beserta keluarganya

Mencermati permasalahan-permasalahan yang ada, maka untuk mendukung kemampuan personel Paspampres secara optimal dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam pengamanan Presiden dan Wakil Presiden, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Strategi Peningkatan Kemampuan Personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) Dalam Tugas Pengamanan Presiden Dan Wakil Presiden Republik Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia masih belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk merumuskan strategi peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Memberikan gambaran tentang bagaimana kemampuan personel Paspampres dalam melaksanakan tugas pengamanan Presiden dan Wakil Presiden guna menghadapi setiap ancaman setiap saat.
2. Memberikan saran dan masukan kepada komando atas dalam menentukan kebijakan tentang strategi yang di gunakan untuk peningkatan kemampuan yang dimiliki personel Paspampres.
3. Untuk mendapatkan gambaran empiris, menganalisis data, menemukan model hasil analisis serta menguji strategi apa yang baik dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan personel Paspampres dalam tugas pengamanan Presiden dan Wakil Presiden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Teori Kesiapan Kerja.

a. Teori Kesiapan.

Menurut Slameto (2003 : 113) “kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi”. Menurut Hamalik (2008, halaman 94) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kesiapan. Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu. Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang baik.

b. Pengertian Kerja.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu biar bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan seringkali tidak disadari

oleh pelakunya. Menurut Hasan (2005 : 554) “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.

Menurut Pandji, (2006 : 11) bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan tersebut orang terdorong melakukan aktivitas yang disebut kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Pengertian Kesiapan Kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, kesiapan kerja terdiri atas dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Kata kesiapan dapat diartikan sebagai suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu, sedangkan kata kerja memiliki arti suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah. Jadi, pengertian kesiapan kerja adalah suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

2. Teori Manajemen Kinerja.

Pada hakekatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadinya komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik (Wibowo, 2013 : 2). Sedangkan Dharma, (2005 : 1) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

a. Falsafah manajemen kinerja.

Menurut Dharma (2005 : 35) manajemen kinerja disokong oleh falsafah yang bersumber dari:

1) Teori motivasi.

Teori motivasi terdiri dari tiga hal yaitu yang berkenaan dengan tujuan (*goals*), dorongan (*reinforcement*) dan harapan (*expectancy*). Ketiga teori motivasi tersebut paling banyak memberikan kontribusinya terhadap falsafah manajemen kinerja. Surya Dharma sependapat dengan teori tujuan (*goals*) yang dikembangkan oleh Latham dan Locke (1979) yang menyatakan bahwa tingkat produksi pada

perusahaan akan meningkat akibat adanya proses penetapan tujuan seperti tujuan harus spesifik, cukup menantang, adil dan masuk akal, partisipasi dari karyawan, umpan balik, dan mendapatkan komitmen yang lebih tinggi. Teori dorongan (*reinforcement*) yang menyatakan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan dan imbalannya berlaku sebagai intensif yang positif dan mendorong perilaku yang berhasil, dan bila diulangi kebutuhan yang sama dapat muncul kembali. Sedangkan teori harapan (*expectancy*) sebagaimana yang dikembangkan oleh Vroom (1964) bahwa agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjukkan kinerja tinggi maka karyawan harus merasa mampu merubah perilaku mereka, yakin dengan perubahan akan menghasilkan imbalan dan memberikan nilai imbalan yang memadai sehingga membawa perubahan perilaku.

- 2) Konsep efektifitas organisasi dan kontribusi manajemen kinerja terhadap efektifitas organisasi.

Konsep efektifitas yang mempengaruhi manajemen kinerja adalah kebutuhan akan kejelasan mengenai strategi dan nilai, pentingnya saluran komunikasi dua arah dan manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan organisasi pembelajaran. Dalam hal ini manajemen kinerja lebih diarahkan kepada mengembangkan individu selain memberikan imbalan.

3) Keyakinan tentang bagaimana mengelola kinerja.

Berbagai keyakinan mengenai bagaimana seharusnya kinerja itu dikelola telah memberikan kontribusi terhadap perkembangan falsafah manajemen kinerja dan bagaimana manajemen kinerja itu harus dipraktekkan.

b. Pengukuran Kinerja.

Menurut Wibowo (2013 : 229) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang dikur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh stakeholders dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dengan tujuan dan tindakan. Secara rinci, Wibowo (2013 : 230) mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.

- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Produktivitas.

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

- 2) Kualitas Layanan.

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3) Responsivitas.

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4) Responsibilitas.

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5) Akuntabilitas.

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, maka memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006). Penelitian ini memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2006) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kemampuan personel Paspampres dalam Tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden.

3. Kemampuan TNI

Kemampuan TNI dalam upaya pertahanan negara dilaksanakan melalui berbagai bentuk operasi, baik yang bersifat mandiri maupun sebagai bagian dari suatu operasi gabungan yang dalam operasi khusus untuk mencapai keberhasilan atau menentukan kemenangan di semua aspek dan dimensi perang. Untuk dapat mempunyai efek kejut dan daya hancur yang tinggi, maka kekuatan TNI Angkatan Udara harus optimal, berkemampuan profesional dan selalu siap serta mampu untuk dihadapkan kepada segala bentuk ancaman terhadap negara dan bangsa yang bakal dihadapi. Kemampuan TNI yang meliputi kemampuan-kemampuan dalam bidang intelijen, pertahanan, keamanan, pemberdayaan wilayah pertahanan dan dukungan harus dapat diproyeksikan dalam berbagai bentuk operasi yang sudah ditentukan dalam rangka mendukung tugas pokok TNI. (<https://tni-au.mil.id>)

4. Kompetensi.

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan

untuk melaksanakan tugas). Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005 : 24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Powell (1997 : 142), kompetensi berasal dari kata "*competency*" merupakan kata benda yang diartikan sebagai kecakapan, kemampuan, wewenang. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007 : 38) bahwa kompetensi adalah "kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, di mana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert (2001 : 73) sebagai berikut : "*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*". Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan

kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara handal dan professional, yang menggambarkan kualitas kepribadian, pengetahuan dan keterampilan individu yang dimiliki.

B. Penelitian Terdahulu

Yoyo Karyo, 2015, Peningkatan Kompetensi Babinsa Dalam Pelaksanaan Tugas Pembinaan Teritorial Di Kodim 0613/Ciamis. Adanya beberapa permasalahan yang dihadapi seperti belum optimalnya kinerja prajurit karena pengaruh arus globalisasi, belum terlaksananya tugas Babinsa karena faktor sumber daya manusia, adanya beberapa fenomena tentang kekurangan Babinsa dilapangan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki Babinsa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian berupa beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Babinsa yaitu pemberian penataran, mengoptimalkan latihan program, melatih Babinsa yang akan mengikuti seleksi secaba, jam komandan serta pemberian reward and punishment, sedangkan faktor yang mempengaruhi kompetensi Babinsa yang berupa pengetahuan dan keterampilan dalam bidang lima kemampuan teritorial serta sikap teritorial yang harus dimiliki oleh Babinsa.

Kustiana, 2014, Upaya Pengembangan Kapasitas Personel Kepolisian Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kepolisian Resor Bulungan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui upaya pengembangan kapasitas personil kepolisian untuk meningkatkan pelayanan publik pada Kepolisian Resort Bulungan, (2) mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya pengembangan kapasitas personil kepolisian untuk meningkatkan pelayanan publik pada Kepolisian Resort Bulungan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang diteliti sesuai dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan program-program pengembangan kapasitas personil kepolisian pada Kepolisian Resort Bulungan dapat dikategorikan telah dilaksanakan dengan baik. Program-program pengembangan kapasitas personil kepolisian yang telah dilaksanakan dengan baik pada Kepolisian Resort Bulungan antara lain adalah mengadakan diklat, evaluasi, pelatihan, menjalin kemitraan, dan memberikan pembinaan serta pengembangan karir kepada personil. Program-program pengembangan personil kepolisian yang telah dilaksanakan namun masih kurang baik pelaksanaannya pada Kepolisian Resort Bulungan adalah melaksanakan pengembangan kapasitas personil kepolisian melalui program pendidikan formal dan pemberian beasiswa bagi personil kepolisian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.

Desain penelitian memberikan prosedur untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian eksplorasi dan deskripsi, karena penelitian dalam tulisan ini menggunakan metode kualitatif atau naturalistik, karena dilakukan pada kondisi yang alamiah. Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Pada hakikatnya desain penelitian kualitatif ini bersifat “emergent” atau tidak dapat dimantapkan pada taraf permulaan dan baru mendapat bentuk yang lebih jelas sepanjang penelitian itu dijalankan, namun untuk kepentingan penulisan laporan, sebaiknya membuat suatu desain yang dapat menjadi bahan untuk dipertimbangkan keabsahannya. Dianjurkan, agar mengadakan survey pendahuluan agar diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai masalah penelitiannya.

B. Jenis dan Sumber Data

Menurut Lofland (1984 : 47), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dari sumber primer dan sumber sekunder, serta unit analisis.

1. Data Sekunder.

Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang tidak diterima langsung oleh pengumpul data, melainkan melalui orang lain atau pengiriman dokumen. Data sekunder dipergunakan untuk mendukung informasi dari data primer. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi serta studi literatur yang dapat menunjang terhadap penelitian yang sedang dilaksanakan. Dokumen yang dibutuhkan adalah profil Paspampres.

2. Data Primer.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini berupa catatan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan. Wawancara dilakukan kepada 8 narasumber dan observasi dilakukan untuk mengamati kegiatan peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia.

C. Informan Penelitian

Menurut Sugiyono, (2008), sampel dalam penelitian kualitatif tidak disebut responden melainkan narasumber, partisipan atau informan. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, guna memperoleh data yang benar-benar mampu menjelaskan keadaan sebenarnya tentang obyek yang diteliti.

Informan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah anggota Paspampres sejumlah 8 orang. Teknik Penentuan Informan yang digunakan dalam menentukan Informan sebagai sumber data dalam tulisan ini yaitu orang-orang yang terlibat langsung dalam pengamanan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya yaitu 1 orang Komandan Grup A, 1 orang Wakil Komandan Grup A, 1 orang Komandan Detasemen Grup A, 1 orang Komandan Detasemen latihan, 1 orang Kasiops Grup A, 1 orang Dantim Pampri dan 1 orang Dan Unit Pampri Grup A serta 1 orang unsur Bintara Pelatih.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dikarenakan penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah penelitian kualitatif, maka pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan

teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*depth interview*) dan dokumentasi.

1. Wawancara (Interview).

Menurut Arikunto (2010 : 231) teknik wawancara membutuhkan waktu yang lebih lama, sehingga membutuhkan pedoman dan pemikiran lebih lanjut tentang pelaksanaannya. Pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah semi struktur. Dalam hal ini, mula-mula interviewer (pewawancara) menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam guna mencari data yang lebih banyak dan akurat untuk kepentingan pelaksanaan penelitian. Wawancara yang dilakukan secara mendalam dan secara bertahap. Menurut Patton (1980 : 207-211) menggolongkan enam jenis pertanyaan dan setiap pertanyaan saling berkaitan, yaitu:

- a. Pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman perilaku
- b. Pertanyaan yang berkaitan dengan pendapat atau nilai
- c. Pertanyaan yang berkaitan dengan perasaan
- d. Pertanyaan tentang pengetahuan
- e. Pertanyaan yang berkenaan dengan indera
- f. Pertanyaan berkaitan dengan latar belakang dan Demografi

Wawancara dilakukan kepada 8 orang yaitu 1 orang Komandan Grup A, 1 orang Wakil Komandan Grup A, 1 orang Komandan Detasemen Grup A, 1 orang Komandan Detasemen latihan, 1 orang Kasiops Grup A, 1 orang

Dantim Pampri, 1 orang Dan Unit Pampri Grup A dan 1 orang unsur Bintara Pelatih.

2. Pengamatan (Observasi).

- a. Observasi yaitu dilakukan pengamatan dilapangan dan pencatatan langsung secara sistimatis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Untuk menjaga orisinilitas dan akurasi data yang diperoleh di lapangan. Metode observasi ini, dapat juga dilakukan dengan menyiapkan seperangkat instrumen penelitian, yang dikenal dengan “*Checklist observation*”. pada konteks observasi ini berada langsung di lapangan di satuan paspampres dan juga ikut serta dalam pelaksanaan tugas pengamanan presiden dan wakil presiden secara nyata. Dimana bisa langsung mengamati dan melihat secara jelas bagaimana tingkat kemampuan personel saat bertugas dilapangan. Disamping itu juga juga berdasarkan pengalaman selama melaksanakan tugas di lapangan selama dua tahun belakangan ini.
- b. Adapun manfaat yang di peroleh saat observasi adalah dengan berada dilapangan, sehingga lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi, jadi dapat memperoleh pandangan yang menyeluruh, pengalaman langsung memungkinkan menggunakan pendekatan induktif, jadi tidak di pengaruhi oleh konsep atau pandangan sebelumnya. pendekatan induktif membuka kemungkinan melakukan penemuan atau discovery, dapat juga melihat hal-hal yang kurang atau tidak diamati orang lain, khususnya orang yang berada dalam lingkungan itu, sehingga dapat

menemukan hal-hal diluar persepsi responden dan memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi digunakan sebagai bahan bukti kegiatan penelitian yang dapat di analisa ulang dan menguatkan temuan-temuan pada kegiatan observasi dan wawancara. Dokumentasi tersebut mencakup tentang catatan di lapangan, foto-foto, rekaman suara hasil wawancara, dan lain-lain.

E. Instrumen Penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang lebih berstruktur, observasi dan dokumen untuk memperoleh data yang lebih spesifik.

F. Triangulasi/Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam triangulasi, dikumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Dalam hal ini, menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak, dengan tujuan untuk lebih meningkatkan pemahaman terhadap data-data ditemukan selama penelitian.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.

Sesudah pengumpulan data dilaksanakan, maka seluruh data yang terkumpul kemudian diolah. Data yang diperoleh selama penelitian, dideskriptifkan secara menyeluruh, dengan aktivitas dalam analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas.

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, kemudian diolah data. Mengolah data disebut juga pengolahan data, data preparation dan ada pula data analysis. Metode analisis data menggunakan Analisis SWOT. Menurut Jogiyanto (2005), Analisis SWOT adalah indentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi. Analisis berdasarkan pada logika yang dapat mengoptimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalisir kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Analisis SWOT mengenali kekuatan dan kelemahan yang dimiliki suatu organisasi yang dilakukan melalui pembahasan terhadap kondisi dalam organisasi, serta analisis mengenai peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi yang dilakukan melalui pembahasan terhadap kondisi pihak luar organisasi.

Menurut David (2008), Semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada organisasi yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis. Kekuatan/kelemahan internal, digabungkan dengan peluang/ancaman dari eksternal dan pernyataan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi

ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan.

Berikut ini merupakan penjelasan dari SWOT (David, 2008) yaitu :

1. Kekuatan (*Strenghts*)

Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing organisasi dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh organisasi yang diharapkan dapat dilayani. Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi di pasar.

2. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapabilitas yang secara efektif menghambat kinerja organisasi. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan organisasi.

3. Peluang (*Opportunities*)

Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan organisasi. Kecenderungan – kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara organisasi dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi organisasi.

4. Ancaman (*Threats*)

Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan organisasi. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan organisasi. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau yang direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan organisasi.

Menurut Rangkuti (2006), Matriks SWOT dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi organisasi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.

Pada tahap pengumpulan data, data yang diperoleh dapat dibedakan menjadi dua yaitu data eksternal dan data internal. Data eksternal diperoleh dari lingkungan di luar organisasi, yaitu berupa peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats) terhadap eksistensi organisasi. Sedangkan data internal diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri, yang terangkum dalam profil kekuatan (Strengths) dan kelemahan (Weaknesses) organisasi. Model yang dipakai pada tahap ini terdiri atas Matriks Faktor Strategis Eksternal dan Matriks Faktor Strategis Internal. Secara teknis, penyusunan Matriks Faktor Strategis Eksternal (EFAS=External Factors Analysis Summary) pada studi ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Buat sebuah tabel.
- b. Susun sebuah daftar yang memuat peluang dan ancaman dalam kolom 1.
Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (sangat tidak penting). Semua bobot tersebut

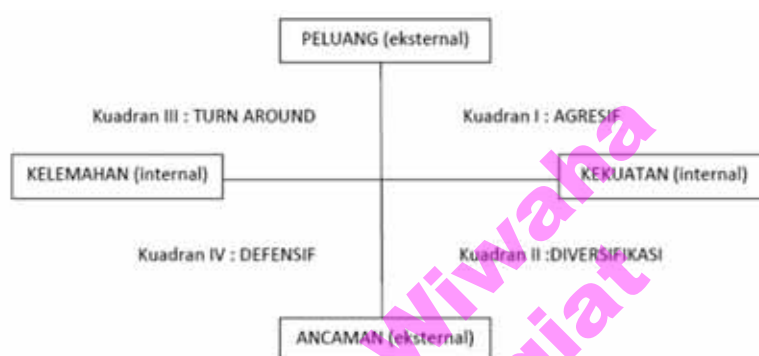
jumlah/skor totalnya harus 1,00 (100%). Nilai-nilai tersebut secara implisit menunjukkan angka persentase tingkat kepentingan faktor tersebut relatif terhadap faktor-faktor yang lain. Angka yang lebih besar berarti relatif lebih penting dibanding dengan faktor yang lain. Sebagai contoh faktor X diberi bobot 0,10 (10%), sedangkan faktor Y diberi bobot 0,05 (5%). Berarti dalam analisis lingkungan eksternal organisasi, faktor X dianggap lebih penting dibandingkan faktor Y dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi atau terhadap permasalahan yang sedang dikaji.

- c. Beri rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (sangat tinggi) sampai dengan 1 (sangat rendah) berdasar pada pengaruh faktor tersebut terhadap pengembangan kawasan industri di kabupaten tersebut. Pemberian rating untuk faktor peluang bersifat positif (peluang yang besar di beri rating + 4, sedangkan jika peluangnya kecil diberi rating + 1). Pemberian rating ancaman adalah kebalikannya, yaitu jika ancamannya sangat besar diberi rating 1 dan jika ancamannya kecil ratingnya 4.
- d. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 sampai dengan 1,0.
- e. Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar, catatan, atau justifikasi atas skor yang diberikan.

- f. Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan.
- g. Kemudian dicari titik potongnya dalam kuadran SWOT, dibawah ini:

Gambar 3.1.

Kuadran SWOT



Sumber : Rangkuti (2006)

Langkah selanjutnya dilakukan analisis Matriks SWOT seperti dibawah ini:

Tabel 3.1.

Matriks SWOT

IFAS	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
Peluang (<i>Opportunity</i>)	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Ancaman (<i>Weakness</i>)	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti, 2006

Berikut ini adalah keterangan dari matriks SWOT diatas :

1. Strategi SO (*Strength and Oppurtunity*). Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran organisasi, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar – besarnya.
2. Strategi ST (*Strength and Threats*). Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki organisasi untuk mengatasi ancaman.
3. Strategi WO (*Weakness and Oppurtunity*). Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.
4. Strategi WT (*Weakness and Threats*). Strategi ini berdasarkan kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Paspampres bertugas pokok melaksanakan pengamanan fisik langsung jarak dekat setiap saat dan dimanapun berada kepada Presiden RI, Wakil Presiden RI, Mantan Presiden RI, Mantan Wakil Presiden RI dan Tamu Negara setingkat Kepala Negara/ Pemerintahan beserta keluarganya, serta tugas protokoler khusus pada upacara-upacara kenegaraan yang dilakukan baik di lingkungan Istana Kepresidenan maupun diluar lingkungan Istana Kepresidenan dalam rangka mendukung tugas pokok TNI.

Markas Komando Paspampres itu sendiri terletak di Jalan Tanah Abang II, Jakarta Pusat dan didalamnya terdapat satuan Pelaksana yaitu Grup A, Grup B dan Grup D serta Detasemen pendukung lainnya termasuk Batalyon Walprotneg. Tempat yang tidak terlalu luas namun strategis karena berada di pusat kota Jakarta dan sangat dekat dengan Istana Negara. Kemudian terdapat satu lokasi lagi yaitu Markas Grup C, Detasemen Musik dan Detasemen Latihan yang terletak di Lawang Gintung – Bogor namun ketiga satuan itu juga mempunyai kantor perwakilannya di Mako Paspampres. Perumahan Paspampres sampai dengan saat ini masih belum mencukupi sesuai dengan jumlah personel yang ada. Perumahan Paspampres secara umum tersebar di empat lokasi yaitu di Mako Paspampres itu sendiri, di Mako Grup C dan di Flat/ Rumah susun Cikeas serta perumahan Bermis Paspampres di Cijantung.

Dalam Pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil data dari Informan di Mako Paspampres Jalan Tanah Abang II Jakarta Pusat dan Istana Presiden Republik Indonesia, dimana kegiatan sehari-hari lebih terfokus dan lebih banyak satuan yang berada di tempat ini.

B. HASIL PENELITIAN

Pasukan Pengamanan Presiden merupakan satuan operasional dari Tentara Nasional Indonesia yang mempunyai tugas khusus untuk menyelenggarakan Pengamanan Fisik secara pribadi kepada Presiden dan Wakil Presiden serta Tamu Negara setingkat Kepala Pemerintahan. Terkait dengan hal tersebut, maka tolak ukur tingkat kesiapan operasional dan keberhasilan Pasukan Pengamanan Presiden atau Paspampres dapat dilihat dari seberapa besar keberhasilan tugas dalam menjaga keamanan dan keselamatan Presiden dan wakil Presiden serta Tamu Negara, hal ini sangat ditentukan oleh kemampuan Prajurit Paspampres dalam bertugas dilapangan. Kemampuan prajurit dan alat perlengkapan harus berjalan seiring, karena jika satu dan lainnya tidak terpenuhi maka dapat mengagalkan tugas pengamanan tersebut. Prajurit yang Profesional, akan memberikan jaminan tugas pengaman VVIP terselenggara dengan baik. Oleh karenanya Prajurit Paspampres merupakan personel pilihan yang memiliki keterampilan dan profesional di Bidang Militer dan Pengamanan VVIP.

Berikut ini adalah tanggapan narasumber mengenai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden

(Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia selama ini :

1. Pembinaan Personel Paspampres.

Tujuan dari pembinaan personel di lingkungan Paspampres pada dasarnya adalah menyiapkan personel Paspampres yang sanggup dan mampu secara optimal mengemban setiap tugas penerbangan yang dihadapinya dalam rangka mewujudkan organisasi TNI khususnya Satam Paspampres yang professional. Hal tersebut dikarenakan Paspampres merupakan satuan operasional dari Tentara Nasional Indonesia. terkait dengan hal tersebut, pada sesi pertama pelaksanaan wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan kepada para informan mengenai :

a. Strategi Dan Pelaksanaan Pembinaan Kemampuan Personel di Grup A Paspampres

Strategi dan pelaksanaan pembinaan personel di Grup A Paspampres. Dalam hal ini informan inti yang terdiri dari 2 (dua) orang yaitu Komandan Grup A dan Wadan Grup A, memberikan pernyataanya terkait pertanyaan yang peneliti ajukan sebagai berikut :

Komandan Grup A menyatakan :

“... Kemampuan perorangan yang dimiliki oleh Anggota belum maksimal, karena masih belum terpolat dan terprogram dengan baik ...” .

Wadan Grup A menyatakan :

“... masih kurang sesuai yang diharapkan, karena dengan banyaknya penugasan dilapangan dan banyak personel yang naik turun dinas serta berada di luar satuan dalam menjalankan tugas sehingga kurang mendapatkan pembinaan di dalam satuan...”

Pernyataan dari kedua informan inti sebagaimana telah diuraikan diatas diperkuat dengan pernyataan dari narasumber lainnya yaitu : 1 orang Komandan Detasemen Grup A, 1 orang Komandan Detasemen latihan, 1 orang Kasiops Grup A, 1 orang Dantim Pampri dan 1 orang Dan Unit Pampri Grup A serta 1 orang unsur Bintara Pelatih.

Komandan Detasemen Grup A menyatakan:

“... Pembinaan personel Paspampres khususnya di Grup A saat ini dirasakan masih kurang begitu baik, karena dengan adanya keterbatasan waktu pembinaan latihan dihadapkan dengan dinamika tugas dilapangan yang sangat tinggi...”.

Sedangkan menurut Komandan Detasemen latihan, menyatakan :

“... Pembinaan personel personel di Paspampres membutuhkan pola pembinaan yang terprogram dengan baik.”.

Hal senadapun disampaikan oleh Kasiops Grup A, yang menyatakan :

“... pelaksanaan pembinaan personel Paspampres sudah berjalan namun belum maksimal dan membutuhkan strategi dalam pembinaanya ...”.

Sedangkan menurut Dantim Pampri terkait permasalahan yang sama, menyatakan:

“...strategi pembinaan Anggota Paspampres masih kurang di karenakan proses perekrutan dan pembinaan di satuan asal berbeda beda.

Dan Unit Pampri Grup A menyampaikan :

“pelaksanaan pembinaan personel Paspampres sudah berjalan namun masih membutuhkan strategi dalam pembinaan yang lebih baik”

Begitupula pernyataan yang disampaikan oleh Bintara Pelatih yaitu :

“... masih belum terarah sebagaimana mestinya dikarenakan banyaknya kegiatan diluar daerah yang membutuhkan personel cukup banyak

sehingga anggota jarang berada di dalam satuan untuk jangka waktu yang lama ...”

b. Pelaksanaan Pembinaan Kemampuan Personel Paspampres Di Grup A Dan Grup B

Selanjutnya pada sesi kedua, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan mengenai pelaksanaan pembinaan personel paspampres di Grup A, dalam hal ini kedua informan inti menyampaikan pandangan yang sama terkait pertanyaan dari peneliti yaitu :

Komandan Grup A menyatakan :

“... pelaksanaan pembinaan personel membutuhkan kreativitas dan inovasi dihadapkan pada kemampuan dan kemajuan teknologi sekarang serta penguasaan bahasa Inggris yg harus dibekali kepada seluruh personel Paspampres, sehingga pelaksanaan tugas di dalam negeri dan di luar negeri bisa maksimal

Sedangkan menurut Wadan Grup A:

“... pelaksanaan pembinaan yang dilakukan masih kurang baik, hal tersebut dikarenakan tingkat disiplin dan penanaman doktrin sebagai perisai hidup Preisden dan Wakil Presiden. sehingga mempengaruhi terhadap pembinaan dalam satuan..”

Memperhatikan pandangan dari kedua informan utama terkait pelaksanaan pembinaan personel Paspampres, hal sama diungkapkan oleh para informan pendukung diantaranya :

Komandan Detasemen Grup A menyatakan bahwa :

“... pembinaan personel Paspampres selama ini sudah berjalan namun perlu adanya peningkatan dan perbaikan ...”

Namun hal berbeda disampaikan oleh beberapa informan pendukung terkait pelaksanaan pembinaan personel penerbang di Skandron diantaranya :

Kasiops Grup A, menyatakan:

“... pembinaan personel Paspampres selama ini sudah baik dengan adanya program latihan standarisasi bagi personel baru di Paspampres ...” ;

Dantim Pampri, menyatakan:

“... pembinaan personel sudah berjalan dengan baik ...” ;

c. Profesionalisme Anggota Paspampres Dalam Menjalankan Tugas Negara

Selanjutnya pada sesi terakhir, wawancara mengenai pelaksanaan pembinaan personel Paspampres, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan mengenai Profesionalisme anggota Paspampres dalam menjalankan tugas negara. Dalam hal ini para informan memberikan pernyataan sebagai berikut :

Informan inti yang dalam hal ini Komandan Grup A menyatakan :

“... Profesionalisme dalam pelaksanaan tugas di lapangan dapat di impilkasikan bahwa proses pengamanan dan kelancaran setiap acara yang di hadiri oelh Presiden dan wakil presiden serta Tamu Negara dapat berjalan dengan lancar, aman dan tertib..”

Sedangkan pernyataan yang disampaikan oleh Wadan Grup A adalah :

“... Profesionalisme dan masa depan dan masa depan Paspampres sangat di tentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh personelnnya serta system pengamanan terpadu yang diterapkan dengan adanya sinergitas semua unsur yang terlibat dalam pengaman VVIP, serta adanya kebijakan dari Komando Atas adanya kesejahteraan dari TNI maupun dari Istana Negara yang membuat bertambahnya semangat personel dalam menjalankan tugas Negara..”

Pernyataan serupa disampaikan oleh para informan pendukung, yang dalam hal ini masing-masing informan pendukung menyampaikan :

Komandan Detasemen Grup A menyatakan:

“... Tantangan dalam menghadapi tugas di lapangan menurut saya akan selalu mengalami perubahan menuju ke kebaikan dan diuntut profesionalisme yang sangat tinggi...”

Komandan Detasemen latihan menanyakan :

“...Seorang personel Paspampres sangat diuntut profesional dalam menjalankan tugasnya,.karena Paspampres merupakan ujung tombak dalam pengamanan Ring 1 ..”.

Hal senadapun disampaikan oleh Kasiops Grup A, yaitu :

“... Profesionalisme personel Paspampres sudah cukup baik..namun kadang kala masih ada beberapa personel yang masih ragu dalam menjalankan tugasnya sehingga terkesan kurang Profesional ..”.

Menurut Dantim Pamprri menyatakan:

“...Profesional hendaknya diimbangi dengan kesejahteraan yang baik serta kemampuan perorangan merupakan modal utamanya..”.

2. Kesiapan Operasional.

Sebagai satuan operasional dari TNI, maka keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pokok Pasukan Pengamanan Presiden akan sangat ditentukan oleh profesionalisme prajurit yang berada di satuan. Perwujudan profesionalisme akan sangat bergantung dengan pelaksanaan pembinaan yang dilaksanakan di satuan-satuan yang aktualisasinya dilaksanakan melalui pembinaan satuan dihadapkan dengan perkembangan dinamika lingkungan yang bergerak begitu cepat. Pembinaan satuan merupakan segala upaya, pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan dan memelihara

kesiapan operasional guna melaksanakan tugas pokok. Oleh karenanya peningkatan terhadap kesiapan operasional satuan Paspampres harus dilaksanakan secara terus menerus dan menjadi orientasi tugas di Tentara Nasional Indonesia. Dalam meningkatkan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dari sudut pandang kesiapan operasional, narasumber menyampaikan pendapatnya sebagai berikut :

a. Kemampuan Personel Paspampres Dalam Menghadapi Tugas Yang Mendadak Tidak Terjadwal Sebelumnya

Memaknai hal tersebut, peneliti selanjutnya mengajukan pertanyaan kepada informan terkait kesiapan operasional, yang dalam hal ini permasalahan yang peneliti sampaikan adalah personel Paspampres dalam menghadapi tugas yang mendadak tidak terjadwal sebelumnya serta apakah personel *on call* dapat mendukung semua tugas pengamanan. Terkait pertanyaan yang peneliti ajukan, informan ini menyatakan bahwa :

Komandan Grup A menyatakan:

“... secara kuantitatif dilapangan bisa dilaksanakan tetapi secara kualitas belum bisa karena tingkat kemampuan perorangan yang harus di bekali secara maksimal dalam semua lini ...”

Sedangkan menurut Wadan Grup A:

“... Keraguan dalam bertindak serta kepekaan terhadap situasi di sekeliling area dimana VVIP berada masih perlu banyak dilatihkan dan di aplikasikan di lapangan, serta adanya koordinasi yang baik dengan protokol Presiden maupun Wakil Presiden dalam setiap kegiatan ..”

Pernyataan dari kedua informan inti tersebut diperkuat oleh pernyataan yang disampaikan informan pendukung, diantaranya sebagai berikut :

Komandan Detasemen Grup A menyatakan :

“... menurut saya selalu siap untuk para personelnya, namun tidak semua personel dapat mendukung semua tugas pengamanan VVIP “

Begitu pula pernyataan yang disampaikan oleh Komandan Detasemen latihan, dimana :

“... personil Paspampres siap untuk menghadapi tugas pengamanan dalam acara yang tidak terjadwal, disamping itu personel yang ada dapat mendukung semua tugas yang di berikan ...”

Sedangkan menurut Kasiops Grup A:

“... personel Paspampres sudah siap dalam hadapi tugas mendadak, serta personel Paspampres yang on call setiap saat secara cepat dapat mendukung operasional tugas pengamanan sebagai tim pendahulu di titik dimana VVIP berada...”

Menurut Dantim Pampri, Menyatakan:

“... semua Personel Paspampres yang sudah memiliki kemampuan dan kualitas standart yang telah di tentukan dalam pengamanan VVIP dapat diberikan tugas dan tanggung jawab di lapangan ...”

Menurut Dan Unit Pampri Grup A menyatakan :

“... personel Paspampres yang sudah memiliki standart kemampuan baru bisa di turunkan di lapangan, namun kadangkala masih di temukan beberapa personel yang harus dilakukan pembinaan guna siap operasional, ...”

b. Kemampuan Personel Paspampres dihadapkan pada buku aturan, protap atau buku petunjuk yang terkait dengan pengamanan VVIP

Pada sesi selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan mengenai Sistem pola peningkatan kemampuan Personel Paspampres dihadapkan pada buku aturan, protap atau buku petunjuk yang terkait dengan pengamanan VVIP apakah sudah dapat mendukung pelaksanaan tugas. Terkait dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti, para informan memberikan pandangan bahwa :

Komandan Grup A menyatakan :

“... Perlu adanya revisi baru terhadap pola peningkatan kemampuan personel dihadapkan pada tuntutan tugas di lapangan yang banyak mengalami paradigma baru tingkat eskalasi ancamannya ,...”

Sedangkan menurut Wadan Grup A menyatakan :

“... makin banyak tugas dengan dinamika yang sangat tinggi sedangkan piranti lunak masih terbatas ...”

Pernyataan dari kedua informan ini tersebut diperkuat oleh pernyataan yang disampaikan informan pendukung, diantaranya :

Komandan Detasemen Grup A menyatakan:

“... revisi tentang piranti lunak pola pengamanan di era pemerintahan yang baru ini perlu di lakukan, namun doktrin dan aturan baku bentuk pengamanan jangan di hilangkan..”

Menurut Komandan Detasemen latihan:

“...Penerapan pembinaan untuk pola latihan yang perlu di rubah adalah perbanyak latihan aplikasi dalam menghadapi ancaman, untuk kesiapan operasional yang lebih baik...”

Menurut Kasiops Grup A, menyatakan :

“...Personel Pasapampres harus menjadi perisai hidup dari setiap ancaman yang terjadi ...”

Dantim Pampri menyatakan :

“... mengenai peranti lunak dimana semua protap sudah ada, namun jika dihadapkan tuntutan tugas era sekarang ini perlu dilakukan perbaikan ...”

Menurut Dan Unit Pampri Grup A, menyatakan:

“... menurut pendapat saya tantangan dalam tugas sangat berat jika personel Paspampres tidak segera peka terhadap perubahan yang terjadi maka tugas akan tidak maksimal, oleh karena itu inovasi dan kreatifitas dalam membangun strategi peningkatan kemampuan sangat diperlukan..”

c. Pemenuhan Kebutuhan Alat Peralatan Dan Perlengkapan Yang Mutahir Dan Modern Dalam Menunjang Peningkatan Kemampuan Paspampres dalam bertugas

Sementara mengenai pertanyaan yang peneliti ajukan mengenai Pemenuhan kebutuhan Alat Peralatan dan perlengkapan yang mutahir dan modern. Dalam hal ini para informan inti yaitu Komandan Grup A dan Wadan Grup A memberikan pandangan yang sama :

“...Bahwa Peralatan dan perlengkapan yang dimiliki Paspampres saat ini sudah cukup baik dengan adanya pengadaan terbaru dari komando atas selama tugas pengamanan, oleh karenanya Paspampres selalu update informasi terkait relevan atau tidaknya perlengkapan yang ada ...”

Pernyataan dari kedua informan inti tersebut, diperkuat dengan pernyataan dari informan pendung sebagai berikut :

Menurut Komandan Detasemen Grup A menyatakan

“...peremajaan alat dan perlengkapan khusus seperti senjata laras pendek dan laras panjang jenis PJD serta rompi anti peluru dan radio HT terus dilakukan oleh komando atas guna mendukung operasional.”

Hal senada juga disampaikan oleh Komandan Detasemen latihan:

“... bahwa jenis persenjataan dan alat komunikasi yang di miliki Paspampres sdh sama dengan yang dimiliki oleh Negara-negara maju lainnya...”

Sedangkan menurut Kasiops Grup A, menyatakan :

“...Kecanggihan alat dan peralatan yang dimiliki membuat personel diuntut semakin profesionalisme dalam menjalankan tugas...”

Menurut Dantim Pampri, menyatakan :

“... menambah rasa percaya diri bagi personel Paspampres apabila memiliki peralatan yang canggih dan modern ...”

Menurut Dan Unit Pampri Grup A:

“... dengan tugas kedepan yang semakin banyak dan bertambahnya alutsista, Paspampres harus bias memberikan bekal ilmu pengetahuan dan kemampuan personel ...”

Berdasarkan tanggapan/ Pernyataan yang disampaikan oleh para informan, baik informan inti maupun informan pendukung maka diketahui bahwa :

1) Pembinaan Personel Paspampres

- a) Para informan menilai bahwa strategi peningkatan pembinaan personel Paspampres guna mendukung tingkat kesiapan operasional masih belum terarah dalam pelaksanaannya yang dikarenakan masing-masing personel yang ada masih sedikit mengikuti latihan karena tugas yang selalu berada di luar satuan.

- b) Sebagian dari informan cenderung memberikan pandangan bahwa pelaksanaan pembinaan personel Paspampres masih belum baik/terarah.
 - c) Terkait masalah tuntutan profesionalisme personel Paspampres secara umum menurut para informan sudah baik, namun masih perlu adanya perbaikan.
 - d) Pola Pembinaan dalam peningkatan kemampuan personel Paspampres perlu adanya inovasi dan kreatifitas jika dihadapkan pada situasi dan perkembangan ancaman yang ada sekarang.
- 2) Kesiapan Operasional.
- a) Dalam menghadapi tugas pengamanan yang mendadak dan Incognito pada prinsipnya seluruh personel yang ada di Paspampres telah siap untuk menghadapi tugas tersebut dan seluruh personel dapat mendukung semua tugas yang diberikan.
 - b) Pola sistem peningkatan kemampuan personel Paspampres dengan ketersediaan piranti lunak (Bujuk/protap) secara umum sudah ada/sudah tersedia namun masih perlu adanya penambahan dan revisi agar lebih baik.
 - c) Terkait masalah kesiapan operasional yang dituntut lebih baik dan tingkat reaksi dilapangan lebih cepat.
 - d) Mengenai pemenuhan kebutuhan alat dan peralatan serta perlengkapan yang masih perlu adanya peremajaan
 - e) Perlengkapan yang modern menuntut personel harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga akan menambah rasa percaya diri di lapangan jika melaksanakan tugas baik di dalam negeri maupun diluar negeri.

Perkembangan kekuatan militer negara-negara dunia saat ini merupakan upaya untuk merespon perkembangan globalisasi yang banyak mempengaruhi keamanan global, regional dan nasional yang sangat cepat berubah. Oleh karena itu TNI AD sebagai kekuatan pertahanan di daratan perlu terus menerus berubah dan menata diri untuk dapat menjawab tantangan di masa depan yang semakin kompleks. Perubahan untuk merespons globalisasi tidak bisa lepas dari aspek-aspek penting dalam organisasi Tentara Nasional Indonesia yaitu kelembagaan, sarana prasarana, alutsista dan sumber daya manusia. Akan tetapi dari keempat aspek itu, aspek yang paling menentukan bagi Tentara Nasional Indonesia dan organisasi manapun termasuk Pasukan Pengamanan Presiden adalah sumber daya manusia. Mengingat, manusia merupakan faktor kunci dalam organisasi sebab manusia merupakan pelaku utama yang menggerakkan organisasi. Seluruh perangkat organisasi sangat ditentukan dari kualitas manusia yang mengawaki organisasi tersebut. Untuk itu, perhatian pada usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang menentukan bagi perjalanan panjang Angkatan Darat dalam menjalankan fungsinya sebagai kekuatan pertahanan di daratan. Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap strategi peningkatan kemampuan personel yang dilaksanakan dilingkungan Paspampres, terdapat beberapa faktor yang perlu mendapatkan perhatian baik faktor internal (kekuatan dan kelemahan) maupun eksternal (peluang dan kendala) guna penentuan strategi pembinaan personel selanjutnya.

1. Faktor Internal.

a. Kekuatan.

Strength (Kekuatan), adalah kemampuan internal yang positif dan situasi yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategis dalam mencapai tujuan.

- 1) Program pembinaan satuan pada komponen kesiapan operasional menyangkut pembinaan latihan dan pembinaan personel melalui program rutin yang senantiasa dilaksanakan secara terus menerus oleh satuan Paspampres pada tiap tahun anggaran. Adanya program personel sebagai salah satu komponen Pembinaan satuan tersebut merupakan suatu kekuatan yang dapat menunjang usaha untuk memelihara kemampuan yang dimiliki, moral dan kedisiplinan serta semangat kerja bagi seluruh personel Paspampres, sehingga dengan pembinaan berrlanjut dan berkesinambungan dapat menjadikan seluruh personel Paspampres yang mempunyai kemampuan di segala bidang, baik kesemaptaan jasmani, mahir menembak, menguasai ilmu beladiri hingga sabuk Hitam, mempunyai status kesehatan yang prima serta mental dan kejiwaan yang baik, hal tersebutlah yang menjadikan Prajurit Paspampres sebagai Pasukan elit siap sedia rela berkorban menjadi perisai hidup bagi Kepala Negara yaitu Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya.
- 2) Jiwa korsa yang sudah tinggi dimiliki oleh personel Paspampres yang sudah dibentuk dan ditanamkan sejak masuk menjadi anggota Paspampres dari TNI AD, TNI AL dan TNI AU. Jiwa korsa ini

merupakan semangat keakraban dalam korps atau *corps geest*. kesadaran korps, perasaan kesatuan, perasaan kekitaan, suatu kecintaan terhadap perhimpunan atau organisasi. Tetapi kebanggaan itu secara wajar, tidak berlebihan, tidak membabi buta. Semangat jiwa korsa yang didasari kebanggaan, kebersamaan, kekompakkan serta soliditas di kalangan personel Paspampres dapat menunjang adanya motivasi untuk dapat menampilkan kinerja secara maksimal dalam melaksanakan setiap tugas penerbangan yang dilaksanakan.

- 3) Semangat nasionalisme dan patriotisme dengan dilandasi adanya pengabdian kepada Negara dan Bangsa yang tinggi dikalangan personel Paspampres merupakan modal utama yang dapat dijadikan suatu kekuatan untuk lebih meningkatkan semangat kerja dan moril mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibidang Pengamanan VVIP. Dengan pembinaan yang dilaksanakan secara terus menerus dan berlanjut melalui pendekatan yang lebih komunikatif serta adanya Inovasi Kreatifitas dalam strategi peningkatan kemampuan yang di miliki kepada seluruh personel Paspampres, baik itu kemampuan bidang Militer maupun Non Militer. Seperti kemampuan menggunakan Komputer , mengoperasionalkan alat CCTV, Metal Detector, Anti Sadap, Penggunaan sarana telekomunikasi,serta kemampuan berbahasa Asing yang bagus.

b. Kelemahan.

Weakness (Kelemahan), adalah ketidakmampuan internal dalam organisasi yang menyebabkan organisasi tidak dapat mencapai tujuan.

- 1) Tingkat intensitas penugasan dari personel-personel Paspampres relatif sangat padat, sehingga banyak personel yang tidak memiliki waktu dan kesempatan banyak untuk berada di satuan. Kepadatan tugas pengamanan yang dilakukan oleh personel Paspampres mengakibatkan mereka tidak mendapatkan pembinaan latihan secara intens dalam melaksanakan tugas. Hal ini merupakan kelemahan mendasar yang seringkali menghambat kontinuitas penyelenggaraan pembinaan personel yang dilaksanakan oleh unsur Komandan satuan dan Komando atas.
- 2) Keterbatasan sumber daya manusia. Masih terdapat keterbatasan dukungan sumber daya manusia mengakibatkan berbagai faktor penunjang keamanan kurang optimal. Sebagai contoh kualitas dan kuantitas penggunaan peralatan yang tidak setiap tahun di upgrade menyesuaikan dengan tingkat ancaman maupun teknologi yang selalu berkembang.
- 3) Pengetahuan dan komunikasi satuan pengguna maupun satuan luar terhadap SOP Pengamanan selama ini telah banyak mempengaruhi keamanan dalam pelaksanaan tugas, sehingga seringkali timbul adanya miskomunikasi dan kesalahfahaman dalam penerapan prosedur dan mekanisme pengamanan VVIP yang dilaksanakan. Hal ini sedikit banyak mengancam keselamatan dari para personel Paspampres sehingga timbul adanya sikap keragu-raguan akan keselamatan dirinya yang pada akhirnya

menurunkan moril dan semangat mereka untuk dapat terus menjalani tugasnya.

2. Faktor Eksternal.

a. Peluang.

Opportunity (Peluang), adalah faktor-faktor eksternal dan situasi di luar organisasi yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan

- 1) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat digunakan dalam pembinaan mental tradisi kejuangan. Perkembangan ilmu pengetahuan dapat digunakan dalam kegiatan pembinaan personel dengan memanfaatkan teknologi komputer dan media multimedia di dalam penunjang keamanan. Demikian juga internet dapat digunakan dalam mencari bahan-bahan yang dapat digunakan untuk pelaksanaan tugas dapat membangkitkan semangat dan morilitas personel Paspampres sehingga dapat mendukung keberhasilan pembinaan personel di lapangan.
- 2) Kebijakan Pemerintah Joko Widodo yang menaikkan tunjangan kinerja prajurit TNI sebesar 56 hingga 60 persen, memberikan peluang bagi terpenuhinya pemberian tunjangan kinerja dan motivasi yang dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan pembinaan personel untuk meningkatkan motivasi dan moril personel Paspampres.
- 3) Pembangunan profesionalisme TNI sebagai alat pertahanan negara yang berupaya untuk terus digalakkan oleh pemerintah dan unsur pimpinan

TNI memberikan peluang dapat terealisasinya seluruh program pembangunan dan pengembangan postur TNI kedepan dalam rangka memperkuat sistem pertahanan negara yang bertumpu pada kekuatan komponen utama (TNI). Hal tersebut juga didukung oleh Komponen Cadangan dan Komponen Pendukung Hal di atas merupakan peluang yang baik bagi Komandan Satuan untuk menyelenggarakan pembinaan disatuannya secara tepat dan benar, agar dapat mewujudkan satuan yang profesional dan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

b. Ancaman

Threat (Ancaman atau Tantangan), adalah faktor-faktor eksternal yang menyebabkan organisasi tidak dapat mencapai tujuannya.

- 1) Masih banyaknya prajurit yang tingkat kesejahteraannya terbatas, dihadapkan dengan tuntutan kebutuhan hidup yang semakin kompleks. banyaknya kepentingan kepentingan kelompok usaha, yang dilakukan pihak luar terutama dari kalangan pengusaha swasta untuk melibatkan anggota dalam mengamankan aset-aset perusahaannya ataupun dipekerjakan sebagai backing usaha yang dijalankan. Dengan tingkat pengawasan yang rendah terhadap aktivitas anggota di luar satuan telah menimbulkan dampak pada berbagai tindakan indisipliner dikalangan prajurit, sehingga baik langsung maupun tidak langsung menghambat kelancaran penyelenggaraan pembinaan kemampuan personel dalam

melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya menjadi menurun.

- 2) Kapasitas personil pengamanan VVIP yang minim. Keterbatasan kapasitas personil Tim Inti Maingroup dan Tim Advance/Tim Pendahulu Paspampres yang masih minim, merupakan tantangan tersendiri yang harus diperbaiki dan tentunya tidak hanya mempermudah namun yang terpenting terjaminnya keamanan bagi VVIP itu sendiri yang merupakan simbol suatu Negara.
- 3) Sistem komunikasi dan pengendalian terpadu yang belum terselenggara. Keterbatasan sistem dan sarana penunjang komunikasi dan pengendalian antar unsur pengamanan VVIP yang berada di Ring 1, Ring 2 dan Ring 3 merupakan tantangan tersendiri yang harus segera ditingkatkan untuk menghindari adanya kesalahpahaman dan peningkatan kecepatan dalam bertindak menghadapi situasi tertentu maka perlu dikonsepsikan dan penggunaan sarana komunikasi dan pengendalian secara efisien antar semua unsur pengamanan VVIP di lapangan.

Kemudian apabila dianalisis dengan Matriks SWOT akan terlihat strategi peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia adalah:

a. *Internal Factors Analysis Summary (IFAS)*

Tabel 4.1.

Internal Factors Analysis Summary (IFAS)

A	Kekuatan (Strength)	Bobot	Rating (1-4)	B x R
1	Program pembinaan satuan pada komponen kesiapan Operasional	0,2	4	0,8
2	Jiwa korsa yang sudah tinggi	0,15	4	0,6
3	Semangat nasionalisme dan patriotisme	0,15	4	0,6
	Total Kekuatan	0,5		2,00
B	Kelemahan (Weakness)	Bobot	Rating (1-4)	B x R
1	Tingkat intensitas penugasan yang relatif sangat padat	0,2	2	0,4
2	Keterbatasan sumber daya manusia	0,1	1	0,1
3	Pengetahuan dan komunikasi terhadap SOP Pengamanan	0,2	1	0,2
	Total Kelemahan	0,50		0,70

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

b. *Eksternal Factors Analysis Summary (EFAS)*

Tabel 4.2.

Eksternal Factors Analysis Summary (EFAS)

A	Peluang (Opportunity)	Bobot	Rating (1-4)	B x R
1	Kerjasama dengan Perkembangan IPTEK	0,25	4	1
2	Kebijakan Pemerintah yang menaikkan tunjangan kinerja prajurit TNI	0,1	3	0,3
3	Pembangunan profesionalisme TNI Perkembangan Teknologi alutsista yang semakin pesat	0,15	4	0,6
	Total Peluang	0,5		0,9

B	Ancaman (Threath)	Bobot	Rating (1-4)	B x R
1	Masih banyaknya prajurit yang tingkat kesejahteraannya terbatas	0,15	2	0,3
2	Kapasitas personil pengamanan VVIP yang minim	0,2	1	0,2
3	Sistim komunikasi dan pengendalian terpadu yang belum terselenggara	0,15	2	0,3
	Total Ancaman	0,50		0,80

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

c. Rekapitulasi Nilai IFAS dan EFAS

Tabel 4.3.

Rekapitulasi Nilai IFAS dan EFAS

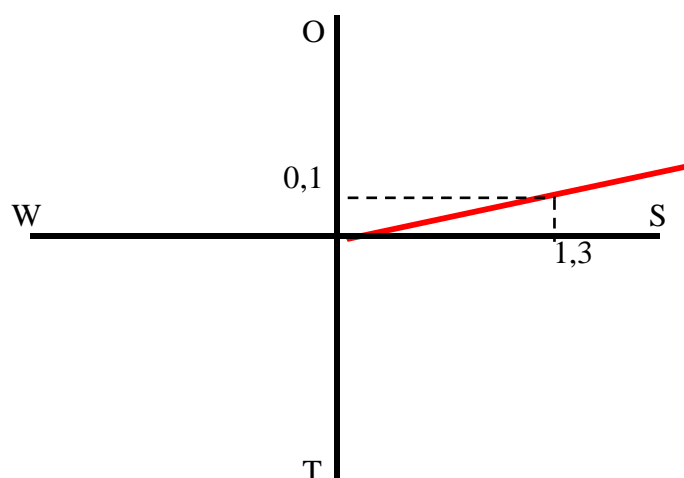
Skor Strength (S)	2,00	Skor Opportunity (O)	0,9
Skor Weakness (W)	0,7	Skor Threath (T)	0,8
S - W	1,30	O - T	0,10

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

d. Kuadran SWOT

Gambar 4.1.

Kuadran SWOT



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Kuadran di atas menunjukkan posisi yang menandakan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang (SO), Rekomendasi strategi yang diberikan adalah **Agresif**, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

Tabel 4.4

Matriks SWOT

	Strength (Kekuatan)	Kelemahan (Weakness)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pembinaan satuan pada komponen kesiapan Operasional 2. Jiwa korsa yang sudah tinggi 3. Semangat nasionalisme dan patriotisme 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat intensitas penugasan yang relatif sangat padat 2. Keterbatasan sumber daya manusia 3. Pengetahuan dan komunikasi terhadap SOP Pengamanan
Peluang(Opportunity)	SO	WO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama dengan Perkembangan IPTEK 2. Kebijakan Pemerintah yang menaikkan tunjangan kinerja prajurit TNI 3. Pembangunan profesionalisme TNI Perkembangan Teknologi alutsista yang semakin pesat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyesuaian koordinasi dan komunikasi dilapangan 2. Terdapatnya pengaturan kendali Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres yang sesuai dengan penguasaan teritorial. 3. Kerjasama dengan pemerintah untuk menyesuaikan dengan perkembangan IPTEK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyesuaian sumber daya keuangan dengan kebutuhan pengamanan 2. Peningkatan kapasitas personil keamanan 3. Pelatihan khusus Paspampres pada segi “kompleksitas skill” dan penguasaan teknologi pengamanan VVIP
Threat (Ancaman)	ST	WT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih banyaknya prajurit yang tingkat kesejahteraannya terbatas 2. Kapasitas personil pengamanan VVIP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapatnya dukungan kesejahteraan Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres 2. Menurunnya potensi gangguan dan ancaman 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya penyesuaian kuantitas personel Paspampres berbanding dengan luas wilayah/ titik pengamanan 2. Peningkatan kemampuan deteksi dini pada Tim

yang minim 3. Sistem komunikasi dan pengendalian terpadu yang belum terselenggara	keamanan. 3. Menurunnya kejahatan dengan dimensi baru (<i>the new dimensions of crime</i>)	Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres 3. Penyesuaian karakteristik ancaman pada setiap daerah.
--	---	--

Sumber : Data Primer (2018)

Berdasarkan hasil analisis SWOT maka strategi peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Strategi SO

Strategi ini dilakukan dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk meraih peluang, jadi strateginya adalah :

- a. Penyesuaian koordinasi dan komunikasi dilapangan
- b. Terdapatnya pengaturan kendali Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres yang sesuai dengan penguasaan teritorial.
- c. Kerjasama dengan pemerintah untuk menyesuaikan dengan perkembangan IPTEK

2. Strategi WO

Strategi ini dilakukan dengan meraih peluang yang ada untuk mengatasi kelemahan, jadi strateginya adalah :

- a. Penyesuaian sumber daya keuangan dengan kebutuhan pengamanan
- b. Peningkatan kapasitas personil keamanan
- c. Pelatihan khusus Paspampres pada segi “kompleksitas skill” dan penguasaan teknologi pengamanan VVIP

3. Strategi ST

Strategi ini dilakukan dengan menggunakan kekuatan yang ada untuk mengatasi ancaman, jadi strateginya adalah :

- a. Terdapatnya dukungan kesejahteraan Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres
- b. Menurunnya potensi gangguan dan ancaman keamanan.
- c. Menurunnya kejahatan dengan dimensi baru (*the new dimensions of crime*)

4. Strategi WT

Strategi ini dilakukan untuk mengatasi kelemahan dan ancaman, jadi strateginya adalah :

- a. Adanya penyesuaian kuantitas personel Paspampres berbanding dengan luas wilayah/ titik pengamanan
- b. Peningkatan kemampuan deteksi dini pada Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres
- c. Penyesuaian karakteristik ancaman pada setiap daerah.

B. Pembahasan

Paspampres sebagai satuan pelaksana dari pasukan pengamanan presiden mempunyai tugas pokok melaksanakan pengamanan VVIP melibatkan unsur TNI selain Paspampres dan unsur Polri, adapun dalam pelaksanaan pelibatannya menggunakan pola ring, di ring 1 merupakan tanggung jawab dari unsur personel Paspampres, sedangkan untuk ring 2 dan ring 3 merupakan tanggung jawab dari unsur kewilayahan yaitu unsur TNI dan Polri. Oleh karena itu dihadapkan

eskalasi ancaman yang semakin rawan, maka pengamanan VVIP perlu dioptimalkan, sehingga keselamatan dan keamanan VVIP dapat terjamin.

Paspampres mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawalan instalasi istana presiden dan wakil presiden, melaksanakan upacara protokoler kenegaraan serta pengawalan bermotor dalam perjalanan darat dalam rangka fisik jarak dekat VVIP secara terus menerus dalam rangka pengamanan fisik jarak dekat VVIP secara terus menerus dalam rangka mengantisipasi penyelamatan VVIP dengan menyiapkan cara bertindak sebagai alternatif utama dan cadangan pada saat emergensi dari suatu tempat kejadian untuk dibawa ke tempat yang aman.

Pengamanan pribadi merupakan bagian pengamanan VVIP terdekat yang senantiasa melihat atau mengikuti pergerakan VVIP dimanapun berada. Pengamanan tidak boleh gagal dalam setiap pelaksanaan tugasnya, kegagalan Pampri akan mengancam keamanan dan keselamatan jiwa VVIP yang berpengaruh langsung terhadap stabilitas nasional. Pengamanan Presiden merupakan suatu sistem pengamanan yang sangat kompleks digelar secara berlapis dengan melibatkan berbagai unsur pengamanan baik dari Paspampres maupun unsur TNI dan Polri.

Pembahasan mengenai strategi meningkatkan dan membangun kemampuan personel Paspampres saat ini. Menurut hasil penelitian bahwa strategi meningkatkan dan membangun kemampuan personel Pampres sangat penting karena Paspampres harus handal dalam berbagai macam bidang diantaranya aspek kesehatan, fisik, psikologi keswa, kemampuan menembak reaksi dan kemampuan bela diri. Hal ini sangat dibutuhkan konsentrasi dan naluri melindungi obyek

dilingkungan sekitar dimana VVIP berada, memang perlu merubah mind set naluri penugasan personel dari setiap satuan baik dari satuan TNI AD, TNI AL dan TNI AU perlu dibutuhkan penelitian sehingga dapat terwujud suatu strategi dalam menjalankan tugas pokok Paspampres dengan optimal.

Sehingga dari temuan hasil penelitian yang dilakukan dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dalam hal **Pembinaan personel** masih belum terarah dengan baik, sehingga mengakibatkan sebagian dari personel Paspampres yang ada cenderung dirasakan masih kurang dalam melaksanakan tugas pengamanan di lapangan, hal ini juga mengakibatkan tingkat kemampuan perorangan yang dimiliki oleh personel paspampres harus maksimal karena beban tanggung jawab terhadap keselamatan kepala Negara di utamakan.
2. Dalam hal **Kesiapan Operasional** walaupun dihadapkan pada pelaksanaan tugas pengamanan yang mendadak dan Incognito, para personel Paspampres masih dapat mencover seluruh tugas yang diberikan. Namun dihadapkan pada perbandingan tugas pengamanan VVIP dengan kesiapan jumlah personel yang memiliki kemampuan standart masih tidak seimbang, kondisi tersebut dikarenakan waktu tugas yang di terima lebih banyak daripada waktu untuk melaksanakan pembinaan latihan.

Paspampres merupakan pasukan terpilih yang bersumber dari tiga angkatan yakni Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara dalam perekrutannya harus selektif :

1. Standar fisik antara lain memiliki postur standar atau penampilan tubuh personel Paspampres memiliki tinggi badan paling tidak 170 cm untuk pria dan 160 cm untuk wanita serta memiliki berat badan ideal dan penampilan tubuh yang profesional agar mampu berperan sebagai perisai hidup. Selain hal tersebut personel Paspampres harus memiliki nilai kebugaran jasmani minimal 70.
2. Memiliki keterampilan militer, antara lain menembak pistol, mampu menembak tepat 15 meter, tiga sikap kanan kanan kiri dan dua tangan dengan nilai 75 serta mampu menembak cepat jarak 10 meter, minimal seluruh tembakan masuk sasaran yang diharapkan serta memiliki kemampuan tembak PM / sub machini gun jarak 20 – 30 meter minimal nilai 70 dan memiliki pertempuran jarak dekat, mampu melaksanakan mountenering. Personel Paspampres harus mampu bela diri perkelahian tangan kosong, anggota pengamanan pribadi, salah satunya kemampuan bela diri antara lain (karate, aikido, yongmodo minimal kyu 3 serta seluruh anggota Pampres mahir mengemudi dan untuk mendukung pelaksanaan tugas harus memiliki kesehatan fisik yang prima, minimal stakes III berdasarkan pemeriksaan kesehatan Denkes Paspampres. Selain itu perlu memiliki standar akademis yaitu : menguasai pengetahuan ilmu Pampres, mampu berbahasa Inggris, mengetahui dasar sistem komunikasi VVIP, mengetahui dasar penanganan bahan peledak dan CBRN, memahami etika pergaulan internasional dan memiliki pengetahuan protokoler kenegaraan.

3. Personel Paspampres perlu diberi bekal berupa senjata, perlengkapan dan pakaian yang memadai antara lain senjata, anggota Paspampres perlu memperhatikan aspek keamanan bagi VVIP maupun dirinya sendiri, anggota Pampres harus mampu menggunakan persenjataan perorangan sebagai upayaantisipasi terhadap kemungkinan adanya serangan lawan yang dapat membahayakan keselamatan jiwa VVIP. Selanjutnya agar peran sebagai perisai hidup dapat efektif maka setiap Paspampres yang bertugas wajib menggunakan *body armour* (rompi anti peluru) minimal level III A dan perlu dilengkapi Handy Talky yang dilengkapi sarana pendukung. Adapun pakaian yang digunakan oleh anggota Paspampres disesuaikan dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh VVIP sesuai Bujuknis tentang tata cara penggunaan pakaian dinas seragam dan kelengkapannya dilingkungan Paspampres. Dengan cara-cara tersebut yang tentunya sudah dilaksanakan saat ini, maka perlu strategi yang lebih baik lagi dalam meningkatkan dan kemampuan personel Paspampres, sehingga tugas pengamanan presiden dan wakil presiden dapat dilaksanakan dengan optimal.

Hasil temuan dari penelitian yang dilakukan, sesuai dengan hasil dari pengumpulan data lapangan penulis menemukan tiga persoalan yang harus kondisi yang nyata.

1. Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok di dalam mengamankan VVIP / Presiden, Wakil Presiden dan Tamu negara setingkat Kepala Negara / pemerintahan beserta keluarganya serta tugas protokoler khusus pada upacara-upacara kenegaraan yang dilakukan baik dilingkungan istana

kepresidenan maupun diluar lingkungan istana kepresidenan dalam mendukung tugas pokok TNI, sangat dipengaruhi adanya personel Paspampres yang handal dan profesional, hal ini akan terwujud apabila para prajurit mempunyai kemampuan, komitmen, motivasi, loyalitas dan disiplin yang tinggi, hal tersebut menerangkan bahwa disamping disiplin bermanfaat mendidik prajurit untuk memahami dan mentaati peraturan, prosedur, tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga personel Paspampres dapat melaksanakan tugas dengan optimal.

2. Setiap kegiatan pengamanan langsung jarak dekat selalu melalui berbagai tahapan kegiatan. Keberhasilan sebuah kegiatan sangat tergantung pada perencanaan yang matang, teliti karena mengingat ancaman yang dihadapi serta sumber ancaman yang mungkin timbul bersifat mendadak dan spontan. Adapun mekanisme pengamanan yang jelas mulai dari koordinasi awal unsur pengamanan yang terkait untuk menyamakan persepsi serta menyamakan garis batas tanggung jawab, sehingga mekanisme apabila terjadi tindakan kontijensi akan dapat menutup semua ancaman maupun sumber ancaman tersebut. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pengamanan VVIP selalu melibatkan unsur TNI dan Polri dalam pelibatangannya menggunakan pola ring, di ring 1 merupakan tanggung jawab Paspampres, ring 2 dan ring 3 tanggung jawab unsur kewilayahan terdiri dari unsur TNI dan Polri. Adapun permasalahan yang ditemui peneliti bahwa dari tiga angkatan yaitu Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara dalam pelaksanaan tugas masih perlunya menyamakan persepsi masih adanya keragu-raguan dalam bertindak

cepat dan masih kurangnya kemampuan perorangan diantaranya menembak, beladiri, kesemaptaan jasmani dan kesehatan masih ada yang perlu ditingkatkan.

3. Mencermati permasalahan-permasalahan yang timbul, untuk membangun kemampuan personel Paspampres, maka perlu upaya-upaya yang dilakukan, sehingga dalam melaksanakan tugas personel Paspampres hasilnya optimal. Adapun upaya dilakukan adalah dalam perekrutan perlu selektif, tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi namun perlu diseleksi secara ketat meliputi standar fisik, postur tubuh, kesemaptaan jasmani, memiliki keterampilan militer. Selain itu personel Paspampres perlu diberi bekal berupa senjata yang sesuai tuntutan tugas, perlengkapan dan pakaian serta rompi anti peluru minimal level III A dan dilengkapi sarana pendukung, sehingga personel Paspampres sewaktu-waktu siap melaksanakan tugas.

Strategi peningkatan kemampuan personel Pasukan Pengamanan Presiden (Paspampres) dalam tugas Pengamanan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia berdasarkan analisis SWOT yang mengkaji dua aspek yaitu aspek internal dan eksternal, adalah sebagai berikut :

1. Strategi SO

Strategi ini dilakukan dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk meraih peluang, jadi strateginya adalah :

a. Penyesuaian koordinasi dan komunikasi dilapangan

Pada prinsipnya koordinasi merupakan suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan pengamanan VVIP untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan komunikasi berkaitan dengan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media). Konsepsi uraian di atas menjelaskan pentingnya koordinasi dan komunikasi, dengan begitu diharapkan terjadi penyesuaian sistem koordinasi dan komunikasi lapangan yang nyata khususnya pada pola kesiapan pengamanan Ring 1, Ring 2 dan Ring 3. Pemenuhan kebutuhan penyesuaian koordinasi dan komunikasi di lapangan diharapkan akan menyajikan perkembangan situasi dan data yang akurat serta meminimalisir "*missed communication*" dan informasi pada pelaksanaan pengamanan VVIP, selain itu penyesuaian koordinasi dan komunikasi di lapangan akan mempermudah pengamanan kesiapan dan meningkatkan kinerja pada Tim Pendahulu Paspampres.

b. Terdapatnya pengaturan kendali Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres yang sesuai dengan penguasaan teritorial.

Penguasaan suatu wilayah teritorial merupakan salah satu unsur pokok dari kesiapan Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung

Paspampres dalam pengamanan VVIP, adapun di dalam wilayah tersebut otoritas pengamanan tertinggi terletak pada Paspampres. Untuk itu, upaya persiapan dalam pengaturan kendali yang konstruktif dari Tim Pendahulu Paspampres dengan menitikberatkan pada penguasaan teritorial diharapkan dapat meningkatkan jaminan keamanan terhadap pelaksanaan pengamanan VVIP. Dengan demikian hal ini diharapkan tugas Tim Pendahulu Paspampres akan lebih mudah dalam pengaturan kendali pengaman dengan disesuaikan dengan struktur kesiapan dan kinerja penguasaan teritorial secara baik.

c. Kerjasama dengan pemerintah untuk menyesuaikan dengan perkembangan IPTEK

Kebutuhan akan teknologi dalam bidang pengamanan Presiden dan Wakil Presiden tidak dapat dihindarkan oleh karenanya perlu metode penganggaran dan kerjasama dengan pihak terkait dalam hal ini kementerian pertahanan dan keamanan dan kementerian keuangan.

2. Strategi WO

Strategi ini dilakukan dengan meraih peluang yang ada untuk mengatasi kelemahan, jadi strateginya adalah :

a. Penyesuaian sumber daya keuangan dengan kebutuhan pengamanan

Ketersediaan sumber daya keuangan merupakan salah satu aspek yang dapat mendukung Paspampres dalam menjalankan fungsinya yaitu fungsi perencanaan pengamanan dalam kesiapan pengamanan. Anggaran sebagai

fungsi perencanaan diharapkan dalam waktu yang akan datang keberhasilan yang dicapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan bukan sebaliknya seperti perencanaan disesuaikan dengan anggaran yang ada. Dengan demikian penyesuaian sumber daya keuangan diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan peningkatan kesiapan pengamanan Tim Paspampres melalui pemenuhan perlengkapan dan peralatan khususnya berbasis teknologi dalam mendukung persiapan yang lebih komperhensif terhadap upaya-upaya pengamanan VVIP yang lebih kompleks. Selain itu penyesuaian sumber daya keuangan dengan kebutuhan pengamanan diharapkan dapat memacu upaya peningkatan kinerja pengamanan VVIP dalam mengantisipasi dan menangani berbagai ancaman-ancaman yang terus berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi.

b. Peningkatan kapasitas personil keamanan

Pembangunan personel dalam hal kapasitasnya merupakan unsur penting dalam menjamin sebuah kesinambungan. Elemen ini berperan untuk memberikan keunggulan, kelancaran, fleksibilitas, dan keberhasilan bagi Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres untuk dapat beradaptasi dalam keadaan yang senantiasa berubah. Seiring dengan tumbuh kembangnya system pengamanan, pembangunan kapasitas, Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres diharapkan dapat berkesinambungan dan berdampak luas. Dengan demikian diharapkan terjadinya peningkatan kapasitas kesiapan

dan kinerja personil dalam meningkatkan kinerja individu personil Paspampres.

c. Pelatihan khusus Paspampres pada segi “kompleksitas skill” dan penguasaan teknologi pengamanan VVIP

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga Kemampuan personel paspampres dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesiapan dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia. Dengan demikian pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada Kemampuan personel paspampres, guna untuk meningkatkan kinerja Kemampuan personel paspampres, dimana Kemampuan personel paspampres dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan tanpa adanya suatu kesalahan sehingga kinerja Kemampuan personel paspampres akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Strategi ST

Strategi ini dilakukan dengan menggunakan kekuatan yang ada untuk mengatasi ancaman, jadi strateginya adalah :

a. Terdapatnya dukungan kesejahteraan Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres

Pentingnya dukungan kesejahteraan Tim Paspampres yang lebih dari yang ada pada saat ini yaitu untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan sikap loyalitas terhadap organisasi khususnya dalam menjaga integritas pribadi personel pengamanan VVIP. Untuk menciptakan tujuan tersebut hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental Tim Pendahulu Paspampres beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dukungan kesejahteraan Tim Pendahulu Paspampres agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan anggaran. Dengan demikian diharapkan terdapat dukungan peningkatan kesejahteraan kepada anggota Tim Pendahulu Paspampres, adapun harapan ini dimungkinkan akan memacu peningkatan produktivitas dan akan memacu motivasi dan loyalitas dalam pelaksanaan pengamanan yang tentunya dapat berdampak pada kesiapan dan kinerja pengamanan VVIP.

b. Menurunkan potensi gangguan dan ancaman keamanan.

Potensi gangguan dan ancaman keamanan yang mungkin dapat mengganggu persiapan, pelaksanaan pengamanan dan pengendalian

keamanan VVIP dapat saja terus berkembang, untuk itu diharapkan terjadi penurunan potensi gangguan dan ancaman keamanan VVIP. Sehingga penurunan potensi gangguan dan ancaman tersebut yang tentunya dapat mempermudah penyusunan rencana dalam upaya pencegahan dan pendeteksian ancaman. Selain itu menurunnya potensi gangguan dan ancaman keamanan akan dapat meminimalisir berbagai resiko terhadap personel Paspampres ataupun objek VVIP itu sendiri.

c. Menurunannya kejahatan dengan dimensi baru (*the new dimensions of crime*)

Kemajuan dibidang pengetahuan dan teknologi yang ditunjang dengan kemajuan di bidang komunikasi dan informasi dalam era globalisasi ini telah menyebarkan dampak positif dan negatif pada sistem pengamanan VVIP. Hal ini dapat dilihat dengan semakin berkembangnya dimensi baru dari kejahatan (*the new dimensions of crime*) yang merupakan kejahatan yang dilakukan dengan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilakukan pelaku para profesional. Adapun penurunan kejahatan dengan dimensi baru tersebut (*the new dimensions of crime*) diharapkan akan menurunkan juga intensitas ancaman pada sistem elektronik pengamanan yang di pakai oleh Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres.

4. Strategi WT

Strategi ini dilakukan untuk mengatasi kelemahan dan ancaman, jadi strateginya adalah :

a. Adanya penyesuaian kuantitas personel Paspampres berbanding dengan luas wilayah/ titik pengamanan

Penyesuaian kuantitas personil Tim Pampri, Tim Pam Instalasi, dan Pam matan serta Tim pendukung Paspampres menjadi sangat “urgent” dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme terhadap luas wilayah pengamanan yang menjadi tanggung jawabnya. Sasaran dari pengembangan kuantitas personil Tim Paspampres adalah untuk meningkatkan kinerja operasional prajurit dalam melaksanakan tugas-tugas pengamanan VVIP berdasarkan kebutuhan pengamanan berbanding dengan luas wilayah/ jumlah titik acara VVIP. Selain itu, kuantitas personil yang sesuai akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif. Adapun penyesuaian terhadap kuantitas personil Tim Paspampres dengan wilayah pengamanan diharapkan akan mempermudah berbagai kegiatan pengamanan VVIP dan meningkatkan kualitas dari pengamanan itu sendiri.

b. Peningkatan kemampuan deteksi dini pada Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres

Untuk menjalankan fungsi peringatan dini secara efektif, Tim Pendahuluan Paspampres harus mempunyai kemampuan dalam mengidentifikasi sumber ancaman maupun dinamika lingkungan lokal, nasional, dan global yang berpotensi mengancam keamanan objek VVIP. Tidak hanya mengidentifikasi, Tim Pendahuluan Paspampres juga harus dapat menilai, menganalisis, menafsirkan dan menyajikan Intelijen terhadap dinamika sumber ancaman. Dengan demikian, diharapkan terjadi peningkatan kemampuan kesiapan deteksi dini pada Tim Pendahuluan Paspampres, adapun harapan ini akan berguna dalam meminimalisir berbagai ancaman yang dimungkinkan terjadi dan merencanakan pengamanan VVIP yang terbaik. Selain itu peningkatan kemampuan deteksi dini terhadap ancaman pada anggota Tim Pendahuluan Paspampres diharapkan dapat bersifat luas dan komprehensif seiring perkembangan dinamika yang terjadi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pengamanan VVIP.

c. Penyesuaian karakteristik ancaman pada setiap daerah.

Ancaman pada prinsipnya merupakan aksi yang terjadi baik dari dalam sistem maupun dari luar sistem yang dapat mengganggu kegiatan kesiapan pengamanan Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres, adapun pada sisi ini dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan berbagai karakteristik ancaman di setiap daerah pengamanan. Perbedaan tersebut tentunya memerlukan penyesuaian pengamanan

dengan karakteristik ancaman khususnya mengenai konsepsi persiapan yang disesuaikan dengan tingkat ancaman. Dengan demikian pelaksanaan penyesuaian persiapan pada karakteristik ancaman di setiap daerah diharapkan akan mempermudah perencanaan sekaligus optimalisasi kinerja Tim Pampri, Tim Pamins, Tim Matan dan Tim Pendukung Paspampres dalam pelaksanaan kesiapan terhadap ancaman.

Strategi untuk meningkatkan kemampuan Personel Paspampres dalam melaksanakan tugas pengamanan VVIP berdasarkan analisis SWOT di atas yang penting untuk segera ditindak lanjuti adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kesesuaian kuantitas personil Paspampres dibanding luas wilayah tanggung jawab pengamanan

Perbaikan sistem kerja penentuan kuantitas jumlah kemampuan personel paspampres dapat dilakukan melalui reposisi sistem kerja Tim Pendahulu melalui kerjasama dengan Sekretariat Negara (sebagai dukungan teknis dan administrasi), Kementerian Pertahanan (sebagai perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan), Panglima TNI (penanggung jawab pengamanan VVIP), Komandan Paspampres (pemimpinan lembaga dalam operasional pengamanan), Sekretaris Militer (pengkoordinasian penyelenggaraan pengamanan dan kendali operasi Pasukan Pengamanan Presiden) dan Bais TNI (intelijen).

Dukungan dan keterlibatan subjek tersebut dalam sistem kerja penentuan kuantitas Kemampuan personel paspampres akan menghasilkan produktivitas dalam hal kesiapan dan kinerja. Dimana subjek-subjek tersebut nyatanya

memang berkaitan dengan pelaksanaan pengamanan VVIP oleh Kemampuan personel paspampres. Sebagai contoh dimana Sekretariat Negara akan berkaitan pada dukungan teknis dan administrasi protokoler Tim Pendahulu, Kementerian Pertahanan sebagai perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan SDM yang menyangkut ketersediaan personil, Panglima TNI penanggung jawab pengamanan VVIP yang tentunya akan melihat sejauhmana kebutuhan personil dalam dukungan pengamanan, Komandan Paspampres sebagai merupakan pemimpin lembaga dalam operasional pengamanan dipastikan akan konsen terhadap kuantitas personil pengamanan, Sekretaris Militer merupakan lembaga pengkoordinasian penyelenggaraan pengamanan dan kendali operasi Pasukan Pengamanan Presiden dan Bais TNI sebagai dukungan intelijen bagi Kemampuan personel paspampres yang tentunya dapat berkaitan jumlah yang harus disediakan oleh Paspampres berdasarkan analisis intelijen.

Adapun reposisi sistem kerja ini didasarkan pada kebutuhan kuantitas personil dalam pemenuhan tipologi wilayah pengamanan. Dapat dijelaskan bahwa pengisian jabatan-jabatan dengan sumber daya personil yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan pengamanan VVIP Kemampuan personel paspampres. Dengan sumber daya personil yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia. Adapun hal ini dimungkinkan akan

memberikan manfaat bagi organisasi, objek/ subjek pengamanan dan para personil pengamanan itu sendiri. Salah gagasan yang dapat dilakukan dalam pemenuhan kuantita Kemampuan personel paspampres yaitu mendapatkan calon-calon personil untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui *recruitment*.

Konsep gagasan dalam pemenuhan kuantitas Kemampuan personel paspampres yang dapat ditawarkan dalam *recruitment* sebagaimana pemenuhan tipologi wilayah pengamanan harus mencerminkan beberapa prinsip, yaitu: (1) Mutu personil yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat: analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan; (2) Jumlah personil yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan: peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*workforce analysis*); (3) Biaya yang diperlukan diminimalkan. Pengeluaran biaya yang efisien mutlak dilakukan, namun tentu saja biaya harus disesuaikan dengan kebutuhan pengamanan; (4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan. Hal ini menggambarkan bahwa dalam pemenuhan jumlah personil harus direncanakan dan dilakukan melalui keputusan yang strategis, ini akan menghasilkan produktivitas dalam pemenuhan jumlah personil pengamanan VVIP.

2. **Tersedianya sumber daya keuangan** dengan kebutuhan latihan pengamanan yang berdampak pada komperhensifnya kesiapan dalam mendukung kemampuan dan kinerja Personel Paspampres dengan melakukan upaya diplomatif aktif dalam meningkatkan kebutuhan sumber daya keuangan/ anggaran. Adapun upaya diplomatif aktif ini dapat dilakukan kepada pihak-pihak yang berkaitan seperti Sekretariat Negara, Kemenhan, Panglima TNI, Komandan Paspampres dan Sekretaris Militer dengan peningkatan anggaran persiapan dalam mendukung kinerja pengamanan. Adapun pereanan Sekretariat Negara (sebagai masukan kebutuhan teknis dan administrasi Kemampuan personel paspampres), Kementerian Pertahanan (sebagai perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan anggaran), Panglima TNI (dan sebagai sarana masukan kepada Kementrian Pertahanan), Komandan Paspampres (masukan keapda kemenhan dan Panglima TNI), Sekretaris Militer (sebagai masukan kepada Kementrian Pertahanan) dan Bais TNI (masukan mengenai kebutuhan anggaran dalam operasi intelijen).

Adapun konsep anggaran merupakan salah satu cara manajemen organisasi Paspampres dalam menjalankan fungsinya yaitu fungsi perencanaan dan fungsi pengendalian pengamanan. Anggaran sebagai fungsi perencanaan diharapkan dalam waktu yang akan datang keberhasilan yang dicapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Sedangkan anggaran sebagai fungsi pengendalian, diharapkan dengan penyusunan anggaran pengamanan tidak menggunakan dana yang ada dengan tidak semestinya.

Anggaran dibuat dengan tujuan tertentu, yaitu untuk memudahkan dalam pengalokasian dana dan memudahkan pengawasan aliran dana tersebut sehingga tidak terjadi pengeluaran dana yang tidak wajar. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa anggaran memiliki tujuan yang kompleks yang sangat bermanfaat bagi para pengguna anggaran dalam upaya peningkatan kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia. Adapun hal ini diantaranya adalah dapat memberikan batasan antara jumlah dana yang dicari dan digunakan, sehingga dapat melihat dengan jelas kebutuhan yang dipenuhi dari hasil inerja yang diciptakan.

3. **Terciptanya sistem koordinasi dan komunikasi** di Lapangan sehingga dapat memacu efektivitas kesiapan dan kemampuan Personel Paspampres.

Peningkatan kapabilitas personel yang meliputi kemampuan berkoordinasi dengan unsur pengamanan VVIP di luar Paspampres dan peningkatan kemampuan peringatan dini personel Kemampuan personel paspampres, dengan dilakukannya evaluasi sistem koordinasi dan komunikasi di lapangan dengan melibatkan lembaga lain seperti Sekretariat Negara, Kemenhan, Panglima TNI, Komandan Paspampres, Sekretaris Militer dan Bais TNI. Namun keterlibatan pihak kerkait ini bukan dalam rangka intervensi sistem koordinasi dan komunikasi, melainkan upaya mengintegrasikan pola komunikasi pengamanan. Evaluasi akan membentuk sistem koordinasi pada sisi positif (yang patut dipertahankan atau ditingkatkan) dan sisi negatif (yang

patut diperbaiki). Pada prinsipnya koordinasi dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan harus ada dalam suatu kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia, karena koordinasi dan komunikasi merupakan pendukung tercapainya tujuan yang ada dalam suatu pengamanan VVIP. Komunikasi dan koordinasi di sini berhubungan dengan kepemimpinan dari suatu organisasi pengamanan, baik organisasi dalam pengamanan Ring 1, Ring 2 dan Ring 3. Dengan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi pengamanan, maka akan menghasilkan hasil yang baik pula, serta lebih maksimal dalam mencapai tujuan pengamanan. Oleh karena itu dibutuhkan kerjasama yang baik antara pemimpin dengan bawahan, ataupun sesama anggota yang ada dalam suatu organisasi pengamanan. Intinya adalah harus ada kerjasama yang baik antar semua komponen yang ada dalam suatu organisasi pengamanan.

Gagasan pada koordinasi dimana koordinasi merupakan pengaturan tata hubungan dari usaha bersama (Sekretariat Negara, Kemenhan, Panglima TNI, Komandan Paspampres, Seketaris Militer dan Bais TNI) untuk memperoleh kesatuan tindakan dalam pencapaian tujuan bersama. Koordinasi merupakan proses yang mengatur pembagian kerja antar individu atau antar kelompok dalam suatu organisasi. pokok-pokok pikiran intisari koordinasi, yaitu: kesatuan tindakan atau usaha, penyesuaian antarbagian, keseimbangan antarsatuan, keselarasan dan sinkronisasi khususnya dalam kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan

VVIP di Indonesia. Prinsip koordinasi (Sekretariat Negara, Kemenhan, Panglima TNI, Komandan Paspampres, Sekretaris Militer dan Bais TNI) dalam kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia meliputi: (1) Tahap perencanaan awal kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia; (2) Menciptakan iklim yang kondusif bagi kepentingan bersama dalam kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia; (3) Koordinasi merupakan proses yang terus-menerus dan berkesinambungan dalam kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia; (3) Koordinasi merupakan pertemuan-pertemuan bersama untuk mencapai tujuan peningkatan kesiapan Kemampuan personel paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di Indonesia; (4) Perbedaan pendapat harus diakui sebagai pengayaan dan harus dikemukakan secara terbuka dan diselidiki dalam kaitannya dengan situasi secara keseluruhan. Berdasarkan gagasan prinsip koordinasi tersebut, ini akan memungkinkan manfaat yang lebih bernilai dimana manfaat dalam koordinasi terdiri dari: (1) Menghilangkan dan menghindarkan perasaan terpisahkan satu sama lain antara Ring 1, Ring 2 dan Ring 3; (2) Menghindarkan perasaan atau pendapat bahwa dirinya atau jabatannya merupakan yang paling penting; (3) Mengurangi dan menghindarkan kemungkinan timbulnya pertentangan Ring 1, Ring 2 dan Ring 3; (4) Menghindarkan kemungkinan terjadinya

kekembaran pekerjaan suatu kegiatan pengamanan; (5) Menumbuhkan kesadaran untuk bekerjasama dalam menyelesaikan masalah.

Dalam koordinasi dan komunikasi terdapat beberapa ketentuan-ketentuan tertentu guna mendukung tercapainya suatu tujuan. Selain itu dengan adanya koordinasi dan komunikasi (Sekretariat Negara, Kemenhan, Panglima TNI, Komandan Paspampres, Sekretaris Militer dan Bais TNI) yang baik juga akan menghasilkan dampak-dampak yang positif yang menjadikan suatu organisasi menjadi lebih baik dalam pelaksanaannya serta dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu pembahasan koordinasi dan komunikasi akan memberikan kontribusi bagi aktor lapangan Ring 1, Ring 2 dan Ring 3 agar bisa memahami ilmu tentang komunikasi dan koordinasi, sehingga akan membantu dalam keefektifan kerja ketika menjadi aktor pengaman nantinya.

Perbaikan sistem ini pada idealnya harus menitik beratkan pada kajian kewenangan aktor-aktor pengamanan khususnya pada aktor lapangan Ring 1, Ring 2 dan Ring 3 dimana ini akan menimbulkan kesamaan persepsi tentang pengamanan VVIP dan terciptanya sistem komunikasi dan koordinasi yang integral dengan tidak menimbulkan ego sektoral.

- 4. Peningkatan kemampuan Individual dan kepekaan dalam deteksi dini pada setiap ancaman kepada VVIP, yang tentunya akan membentuk kesiapan dan kinerja Personel Paspampres yang produktif dan efektif.**

Melakukan peningkatan kemampuan deteksi dini pada anggota Kemampuan personel paspampres secara teratur (dilakukan secara periodik)

dan terstruktur (tahapan yang sistematis) dan sesuai dengan dinamika ancaman. Adapun konsepsi dasar dair deteksi dini yaitu suatu mekanisme yang berupa pemberian informasi secara tepat waktu dan efektif, melalui institusi yang dipilih, agar Kemampuan personel paspampres mampu mengambil tindakan menghindari atau mengurangi resiko dan mampu bersiap-siap untuk merespon secara efektif.

Peningkatan kemampuan deteksi dini pada anggota Kemampuan personel paspampres pada prinsipnya adalah sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan deteksi dini. Adapun proses ini dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu pelatihan internal dan pelatihan eksternal (latihan bersama dengan lembaga diluar Paspampres baik dalam maupun luar negeri) serta perlibatan akademisi/ perguruan tinggi dalam membentuk peningkatan kemampuan deteksi dini pada anggota Kemampuan personel paspampres.

Tidak berbeda jauh dimana peran Sekretariat Negara, Kemenhan, Panglima TNI, Komandan Paspampres, Seketaris Militer dan Bais TNI akan berkaitan pada peningkatan kemampuan deteksi dini. Adapun peran Sekretariat Negara (sebagai dukungan teknis dan administrasi dalam dukungan deteksi dini), Kementerian Pertahanan (sebagai perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan deteksi dini), Panglima TNI (penanggung jawab dan pengontrol pelaksanaan deteksi dini), Komandan Paspampres (pemimpinan lembaga dalam operasional deteksi dini), Seketaris Militer (pengkoordinasian penyelenggaraan pengamanan dan kendali operasi Pasukan Pengamanan

Presiden dalam deteksi dini) dan Bais TNI (kerjasama intelijen dan pelatihan intelijen).

Sedangkan sistem Deteksi dini yang berjalan di tingkat kewilayahan akan menghasilkan informasi Intelijen Kemampuan personel paspampres .yang diperoleh melalui suatu proses pengolahan dari bahan keterangan yang didapat. Bahan keterangan merupakan bahan dasar yang masih mentah. Bahan mentah ada yang memenuhi syarat dan ada yang tidak memenuhi syarat untuk dijadikan intelijen Kemampuan personel paspampres . Bahan mentah yang memenuhi syarat untuk dijadikan intelijen Kemampuan personel paspampres .adalah bahan-bahan yang berkaitan dengan masalah keamanan, yang dapat dipercaya sumbernya dan relevan dengan masalah yang dicari atau dibutuhkan.

Intelijen Kemampuan personel paspampres dalam deteksi dini sebagai bahan keterangan yang sudah diolah adalah merupakan hasil terakhir atau produk daripada pengolahan yang selanjutnya disampaikan kepada pihak-pihak pemakai untuk dipergunakan sebagai bahan penyusunan rencana dan kebijaksanaan yang akan ditempuh dan yang memungkinkan untuk bahan mengambil keputusan. Dalam hal ini intelijen Kemampuan personel paspampres dalam deteksi dini juga merupakan suatu pengetahuan yang perlu diketahui sebelumnya, dalam rangka untuk menentukan langkah-langkah dengan resiko yang diperhitungkan. Dengan kata lain, intelijen Kemampuan personel paspampres dalam dalam deteksi dini diperlukan

untuk membuat keputusan yang tepat dalam tiga aspek, yaitu perencanaan, kebijaksanaan dan cara bertindak (*cover of action*).

Fungsi dari peningkatan kemampuan deteksi dini pada anggota Kemampuan personel paspampres terdiri dari:

- a. Untuk mengetahui lebih awal akan kemungkinan terjadinya suatu ancaman pengamanan. Dengan melakukan deteksi dini, Kemampuan personel paspampres dapat membaca adanya kemungkinan terjadinya suatu ancaman sejak awal, artinya Kemampuan personel paspampres dapat melakukan upaya penanggulangan sejak ancaman tersebut masih berskala kecil.
- b. Untuk menghindari keterkejutan akan terjadinya suatu ancaman. Dengan pengetahuan akan kemungkinan terjadinya suatu ancaman, maka Kemampuan personel paspampres akan lebih siap dalam menghadapi segala kemungkinan/ perkembangan kondisi yang terjadi. Sehingga, apabila ancaman benar terjadi, kita sudah sigap dan cepat dalam memberikan reaksi penanggulangan atas ancaman tersebut.
- c. Menyiapkan lebih awal langkah-langkah penanggulangan ancaman, apabila ancaman yang sudah terdeteksi tidak dapat dicegah. Dengan demikian Kemampuan personel paspampres dapat mereduksi kerusakan yang mungkin timbul akibat ancaman tersebut serta mencegah ancaman tersebut membesar. Dengan persiapan langkah-langkah penanggulangan atas ancaman yang mungkin terjadi, maka dampak yang mungkin timbul dapat direduksi/diminimalisir sedemikian rupa sehingga tidak jatuh

korban yang lebih besar (baik korban jiwa, materiil, dan imateriil). Selain itu, dengan upaya penanggulangan yang dini atas ancaman, maka eskalasi ancaman untuk menjadi lebih besar dapat ditekan/ dihindari.

5. **Dilakukanya pembaharuan Protap** khususnya pada pengaturan BKO yang digelar pada H-1 yang tentunya akan menyulitkan Kemampuan personel paspampres. Untuk itu diperlukan pembaharuan pada protap ini dengan melibatkan Sekretariat Negara, Kemenhan, Komandan Paspampres, Panglima TNI, BAIS TNI dan Sektetaris Militer. Gagasan yang dapat dilakukan yaitu dimana BKO dapat digelar pada H-3 atau H-2 dimana ini akan mengantisipasi berbagai permasalahan pada H-1. Namun perlu ditekankan bahwa perubahan protap ini harus disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia terlebih dahulu (tidak memaksakan). Untuk itu pernanan subjek Sekretariat Negara, Kemenhan, Komandan Paspampres, Panglima TNI, BAIS TNI dan Sektetaris Militer berkaitan pada gagasan ini.

Pembaharuan Protap ini harus dapat mencerminkan kejelasan (terperinci/detail) dan mengikat pada aktor Tim Pedahulu Paspamres. Selain itu harus disesuaikan dengan peraturan yang sudah ada (tidak tumpang tindih) sehingga ini akan membantu peningkatan kesiapan dan kinerja Kemampuan personel paspampres .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tanggapan/ Pernyataan yang disampaikan oleh para informan, baik informan inti maupun informan pendukung menyatakan mengenai ; 1) Pembinaan Personel Paspampres dinilai bahwa strategi peningkatan pembinaan personel Paspampres guna mendukung tingkat kesiapan operasional masih belum terarah dalam pelaksanaannya yang dikarenakan masing-masing personel yang ada masih sedikit mengikuti latihan karena tugas yang selalu berada di luar satuan ; 2) Kesiapan Operasional, dinyatakan bahwa dalam menghadapi tugas pengamanan yang mendadak dan Incognito pada prinsipnya seluruh personel yang ada di Paspampres telah siap untuk menghadapi tugas tersebut dan seluruh personel dapat mendukung semua tugas yang diberikan. Pola system peningkatan kemampuan personel Paspampres dengan ketersediaan piranti lunak (Bujuk/protap) secara umum sudah ada/sudah tersedia namun masih perlu adanya penambahan dan revisi agar lebih baik, namun mengenai pemenuhan kebutuhan alat dan peralatan serta perlengkapan yang masih perlu adanya peremajaan.
2. Strategi untuk meningkatkan kemampuan Personel Paspampres dalam melaksanakan tugas pengamanan VVIP berdasarkan analisis SWOT di atas yang penting untuk segera ditindak lanjuti adalah 1) Meningkatkan

kesesuaian kuantitas personil Paspampres dibanding luas wilayah tanggung jawab pengamanan; 2) Tersedianya sumber daya keuangan dengan kebutuhan latihan pengamanan yang berdampak pada komperhensifnya kesiapan dalam mendukung kemampuan dan kinerja Personel Paspampres dengan melakukan upaya diplomatif aktif dalam meningkatkan kebutuhan sumber daya keuangan/ anggaran; 3) Terciptanya sistem koordinasi dan komunikasi di Lapangan sehingga dapat memacu efektivitas kesiapan dan kemampuan Personel Paspampres; 4) Peningkatan kemampuan Individual dan kepekaan dalam deteksi dini pada setiap ancaman kepada VVIP, yang tentunya akan membentuk kesiapan dan kinerja Personel Paspampres yang produktif dan efektif ; 5) Dilakukanya pembaharuan Protap khususnya pada pengaturan BKO yang digelar pada H-1 yang tentunya akan menyulitkan Kemampuan personel paspampres. Untuk itu diperlukan pembaharuan pada protap ini dengan melibatkan Sekretariat Negara, Kemenhan, Komandan Paspampres, Panglima TNI, BAIS TNI dan Sektetaris Militer.

B. Saran.

Saran dalam penelitian ini dapat dikemukakan dalam dua segi, yaitu pada segi akademik dan segi praktis. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Paspampres agar melakukan evaluasi secara komperhensif dalam meningkatkan kesesuaian kuantitas personil Paspampres dibanding luas wilayah tanggung jawab pengamanan khususnya dalam menyiapkan Personelnya yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus dalam

menunjang pelaksanaan tugas mulia sebagai perisai hidup pengamanan VVIP sebagai simbol Negara.

2. Melakukan upaya diplomatif aktif dalam meningkatkan kebutuhan sumber daya keuangan/ anggaran. Adapun upaya diplomatif aktif ini dapat dilakukan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan peningkatan anggaran persiapan dalam mendukung pembinaan satuan yang didalamnya pembinaan personel dengan latihan bersama pengamanan VVIP, baik dengan Institusi dalam negeri maupun Institusi Luar negeri agar mendapatkan ilmu dan kemampuan yang lebih. Adapun konsep anggaran merupakan salah satu cara manajemen organisasi Paspampres dalam menjalankan fungsinya yaitu fungsi perencanaan dan fungsi pengendalian pengamanan.
3. Dilakukannya evaluasi sistem koordinasi dan komunikasi di lapangan, adapun evaluasi akan membentuk sistem koordinasi pada sisi positif (yang patut dipertahankan atau ditingkatkan) dan sisi negatif (yang patut diperbaiki). Pada prinsipnya koordinasi dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan harus ada dalam suatu kesiapan Tim dan Unit Paspampres dan kinerja pelaksanaan tugas pengamanan VVIP di dalam negeri maupun di luar negeri dengan penggunaan bahasa internasional, karena koordinasi dan komunikasi merupakan pendukung penting dalam tercapainya tujuan yang ada dalam suatu pengamanan VVIP.
 - a. Peningkatan kesejahteraan bagi Personel Paspampres dan keluarganya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif/ tunjangan khusus bagi prajurit Paspampres dalam melaksanakan tugasnya. Adapun konsepsi

strategi ini bukan saja merujuk pada gaji atau insentif/ tunjangan yang diterima, melainkan dukungan fasilitas, akomodasi dan kesehatan bagi personel dan keluarganya, sehingga personel Paspampres dalam menjalankan tugas mulia Negara sebagai perisai hidup penjaga symbol dan kehormatan Negara dapat menjalankan tugasnya dengan dedikasi dan kinerja yang terbaik. Proporsi ini tentunya dapat dilakukan dengan memperhitungkan ketersediaan anggaran dan kinerja dari Tim Pendahulu Paspampres (insentif berbasis kinerja).

- b. Melakukan peningkatan kemampuan kepekaan terhadap ancaman serta deteksi dini terhadap lingkungan sekitar dimana keberadaan VVIP berada secara teratur (dilakukan secara periodik) dan terstruktur (tahapan yang sistematis) dan sesuai dengan dinamika ancaman. Adapun konsepsi dasar dair deteksi dini yaitu suatu mekanisme yang berupa pemberian informasi secara tepat waktu dan efektif, melalui institusi yang dipilih, Personel Paspampres mampu mengambil tindakan menghindari atau mengurangi resiko dan mampu bersiap-siap untuk merespon secara efektif.
- c. Melakukan Pelatihan dan Keterampilan dalam penggunaan IT Informatika dan Teknologi dalam menghadapi kemajuan dan ancaman global saat ini, dimana ancaman terhadap Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya bergeser paradigmanya mulai dari ancaman tradisional menjadi ancaman modern dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi maka diperlukan adanya kemampuan penangkal dalam penggunaan

Tehnologi untuk menghadapi ancaman modern terhadap Presiden dan Wakil Presiden beserta Keluarganya.

4. Kinerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh setiap Personel Paspampres dalam pelaksanaan tugas pengamanan VVIP khususnya dalam kemampuan Individual dan kepekaan dalam deteksi dini pada setiap ancaman kepada VVIP hendaknya terus di tingkatkan dengan cara seleksi yang lebih ketat untuk bertugas di lapangan baik di dalam negeri maupun tugas di luar negeri. Adapun evaluasi tersebut mengacu tingkat sasaran, ketersediaan sumber daya, konsep komunikasi antar lembaga, relevansi prosedur teknis sampai dengan partisipasi masyarakat dalam mendukung pengamanan.
5. Kualitas Personel yang akan direkrut dari tiap matra, baik dari TNI-AD, TNI-AL dan TNI-AU harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan kualitas dasar yang dimiliki sudah sesuai apa yang di butuhkan Paspampres. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat: analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan serta pemahaman dalam melaksanakan tugas sesuai Protap.

DAFTAR PUSAKA

- Anggiat, M.Sinaga dan Sri Hadiati. (2001). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Administarsi Negara Republik Indonesia.
- Arikunto, S, (2010), *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi), Jakarta : Rineka Cipta.
- David Hunger & Thomas L. Wheelen, (2003), *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Andi.
- Dharma, Surya, (2005), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus, (2006), *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*, Yogyakarta: UGM Press
- Hamalik, Oemar, (2008). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Alwi. dkk. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka
- <https://tni-au.mil.id/bab-vi-pembinaan-kekuatan-dan-kemampuan-tni/>, tanggal akses 2 Februari 2018, jam 19.10
- Jogiyanto, Hartono, (2005), *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan. Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: Andi
- Lofland, John & Lyn H.Lofland, (1984), *Analyzing Social Settings: A Guide to. Qualitative Observation and Analysis Belmont*, California: Wadsworth.
- Miles, M.B & Huberman A.M., (1984), *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Palan, (2007), *Competency Management*, Jakarta : Penerbit PPM.
- Panji, Anoraga, (2006), *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rhineka Cipta
- Rangkuti, Fredy, (2006). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis: Reorientasi Konsep Perencanaan Strategi Untuk Menghadapi Abad 21*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
- Slameto, (2003), *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.

Suparno, (2005). *Membangun Kompetensi Belajar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.Wursanto.

Yusdi, Milman (2010), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Undang-undang RI No. 34 Tahun 2004 *Tentang TNI Doktrin TNI AD*.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat