

**MANAJEMEN SEKURITI DI LINGKUNGAN BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM RI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

PRIHARTATI

0706192092



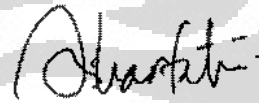
**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
KEKHUSUSAN MANAJEMEN SEKURITI LAPAS
JAKARTA
DESEMBER 2009**



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Jakarta, Desember 2009



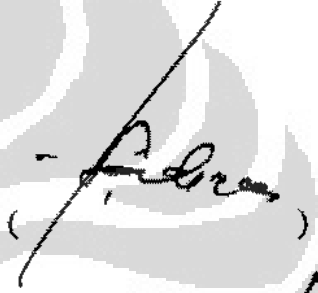

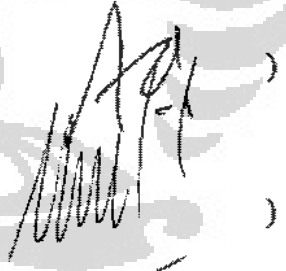
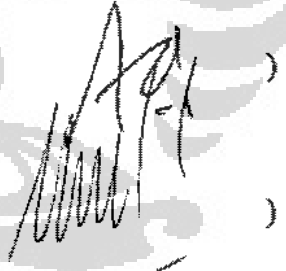
Prihartati
0706192092

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Prihartati
NPM : 0706192092
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian
Judul Tesis : Manajemen Sekuriti Di Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Hukum Dan HAM

Telah berhasil dipertabangkan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Pasca Sarjana Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr.dr.H. Hadiman, SH,MSi. ()
Pembimbing : Dr. Rycko Amelza Dahniel, MSi. ()
Penguji : Prof. Adrianus Meliala, PhD. ()
Penguji : Drs. Ahwil Lutan, MSi. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 01 Desember 2009

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Illahi Robbi karena atas Rahmat-NYA maka kita senantiasa diberikan nikmat yang tidak terhingga. Salah satu nikmat yang telah diberikan kepada penulis adalah selesainya penulisan Thesis yang merupakan syarat akhir untuk mendapatkan gelar Pasca Sarjana di Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia. Tidak ada yang bisa diungkapkan selain ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sejak mulai menjalankan perkuliahan di Program ini sampai pada akhirnya bisa menyelesaikannya. Maka tidak berlebihan kiranya jika penulis menyampaikan ucapan terima kasih ini kepada :

1. Prof.Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi. selaku ketua jurusan Program Pasca Sarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia;
2. Dr.dr.H.Hadiman, SH,MSi, selaku Dosen dan pembimbing yang telah memberikan waktu dan ilmunya untuk penyelesaian tesis ini;
3. Dr. Rycko Amelza Dahniel, Msi. Selaku Dosen dan pembimbing yang juga di tengah kesibukannya masih bisa meluangkan waktu dan ilmunya untuk penyelesaian tesis ini;
4. Prof.Adrianus Meliala,PhD. Selaku Dosen dan penguji ahli;
5. Drs. Ahwil Lutan, MSi, selaku Dosen dan penguji ahli;
6. Seluruh Dosen Pasca Sarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia;
7. Drs. Mulki Manrapi, MM, selaku Kepala BPSDM Hukum dan HAM yang telah memberi kesempatan untuk melanjutkan kuliah dan memberi informasi sebagai data dalam penulisan tesis ini;
8. Ibu Ida, Ibu Sundari, Pak Zaidin, Mas Banyu dan staf lainnya di KIK UI; yang senantiasa membantu dalam menjalani perkuliahan;
9. Rekan-rekan mahasiswa KIK XIIB yang saya cintai;
10. Rekan-rekan kerjaku di BPSDM Hukum dan HAM; yang dengan setia dan tulus ikhlas membantu memberikan data dan informasi;

11. Dinda Atiek Mei dan keluarga.....Thanks a lot ya, aku kehabisan kata-kata untuk mu.....

12. Dan yang paling berarti dan paling berharga dalam hidupku, suami dan anak-anakku tercinta, Mas Hilal, Abang Fauzan Hazmi, abang Fa'iz Ghazi serta bidadari kecilku Ade Safira Nailah Ziba, terima kasih ummi yang tak terhingga serta peluk cium ku untuk kalian.

13. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, hanya Allah SWT yang bisa membalas kebaikan semua, dan semoga tesis ini bisa bermanfaat, Amin.

Jakarta, Desember 2009

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Prihartati
NPM : 0706192092
Program Studi : Kajian Ilmu Keplisian
Konsentrasi : Manajemen Sekuriti
Jenis Karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Manajemen Sekuriti di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

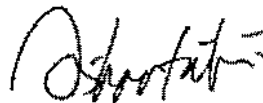
beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Desember 2009

yang menyatakan



(Prihartati)

ABSTRAK

Nama : Prihartati
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian
Judul : Manajemen Sekuriti di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

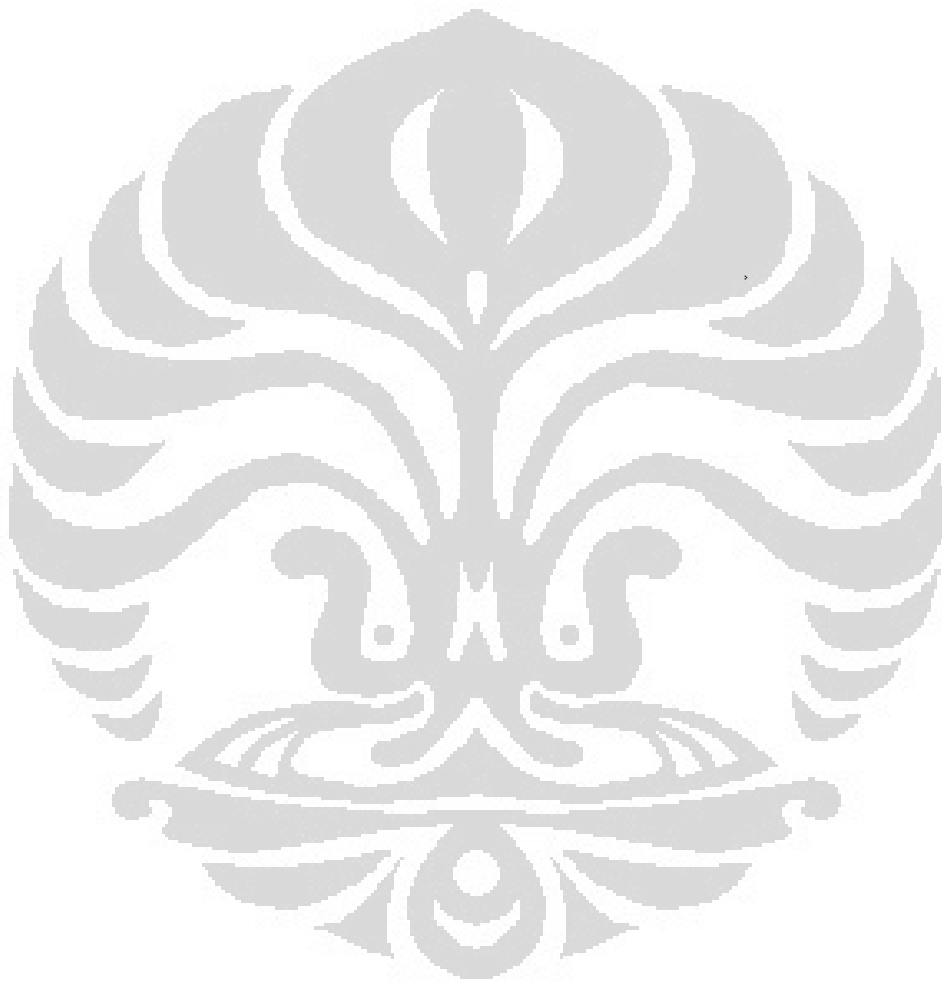
Penelitian ini dilakukan karena adanya tindak pidana pencurian yang berulang kali di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, yang merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar bagi pegawai Departemen Hukum dan HAM. Bahkan telah terjadi percobaan perkosaan terhadap salah seorang peserta pendidikan, hal tersebut menunjukkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki manajemen sekuriti yang masih buruk dan rentan terhadap tindak kejahatan. Kondisi tersebut didukung dengan kondisi dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki kebijakan khusus terkait dengan sekuriti (pengamanan). Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sekuriti saat ini, serta yang tepat untuk diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan tentang pelaksanaan manajemen sekuriti saat ini serta mengetahui faktor yang menghambat dan manajemen sekuriti yang tepat untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, ditinjau dari aspek kebijakan sekuriti, personil, dan pengukuran sekuriti.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan manajerial, pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara kepada 5 (lima) informan dan observasi lapangan, serta dokumen terkait. Teori yang digunakan adalah teori manajemen sekuriti yang efektif (*Effective Security*) dari Butterworths dan 16 (enam belas) teknik pengurangan kesempatan milik Ronald V. Clarke. Serta dikombinasikan dengan analisa SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, Threat*) untuk menemukan manajemen sekuriti ideal bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah manajemen sekuriti yang diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mandiri dan cenderung bersifat kuratif, belum memiliki kebijakan sekuriti, dengan personil di luar organisasi, serta pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya sekuriti yang belum maksimal. Manajemen sekuriti yang sesuai untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah manajemen sekuriti mandiri dan mendayagunakan peran komunitas melalui tanggung jawab bersama terhadap keamanan lingkungan (mengarah pada *corporate social responsibility* atau *CSR*)

Untuk menjalankan manajemen sekuriti mandiri dan optimalisasi peran komunitas, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM perlu memiliki kebijakan pengamanan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kewenangan yang mandiri, serta melakukan peningkatan pengawasan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas petugas pengamanan dan peningkatan kedisiplinan seluruh komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.



ABSTRACT

Name : Prihartati
Concentration : Study of Police Force
Title : Security Management in Human Resources Development Agency of Law and Human Rights

This research is conducted because Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, a place where the employees of the Department of Law and Human Rights get through the teaching-learning process, has many times faced crimes, especially stealing. Even a rape also almost happened in this agency. These problems show that Human Resources Development Agency of Law and Human Rights has a lack of security management that easily leads to crimes. The cause of such condition is Human Resources Development Agency of Law and Human Rights has not had a certain policy related to security. Therefore, the researcher is interested in figuring out the method of the security management applied today and finding the appropriate security management for Human Resources Development Agency of Law and Human Rights.

The aim of this research is to describe the application of security management today, to know factors that block the application, and to find the appropriate security management for Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, on the basis of several aspects, namely a security policy, personnel, and security assessment.

This research is qualitative with a managerial approach. Data is collected through interviews with five informants and from a field observation and related documents. Theories used in this research are a theory of effective security management by Butterworths and 16 techniques of opportunity elimination by Ronald V. Clarke, combined with an analysis of SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, and Threat) in order to find the ideal security management for Human Resources Development Agency of Law and Human Rights.

This research ends with a conclusion that the security management applied in Human Resources Development Agency of Law and Human Rights is not independent and tends to be curative. Moreover, the agency does not have a security policy, with personnel outside the organization. In addition, the use and the management of security resource is not maximum. Then, the appropriate security management for Human Resources Development Agency of Law and Human Rights is the one which is independent and enable to empower a society's role by giving responsibility for an environment security (directs to Corporate Social Responsibility or CSR).

In order to obtain the independent security management and to maximize the society's role, Human Resources Development Agency of Law and Human Rights needs to have the security policy in line with the organization's goals and an independent authority, also to improve supervision through betterment of quality and quantity of security officers and discipline improvement of the whole community Human Resources Development Agency of Law and Human Rights.

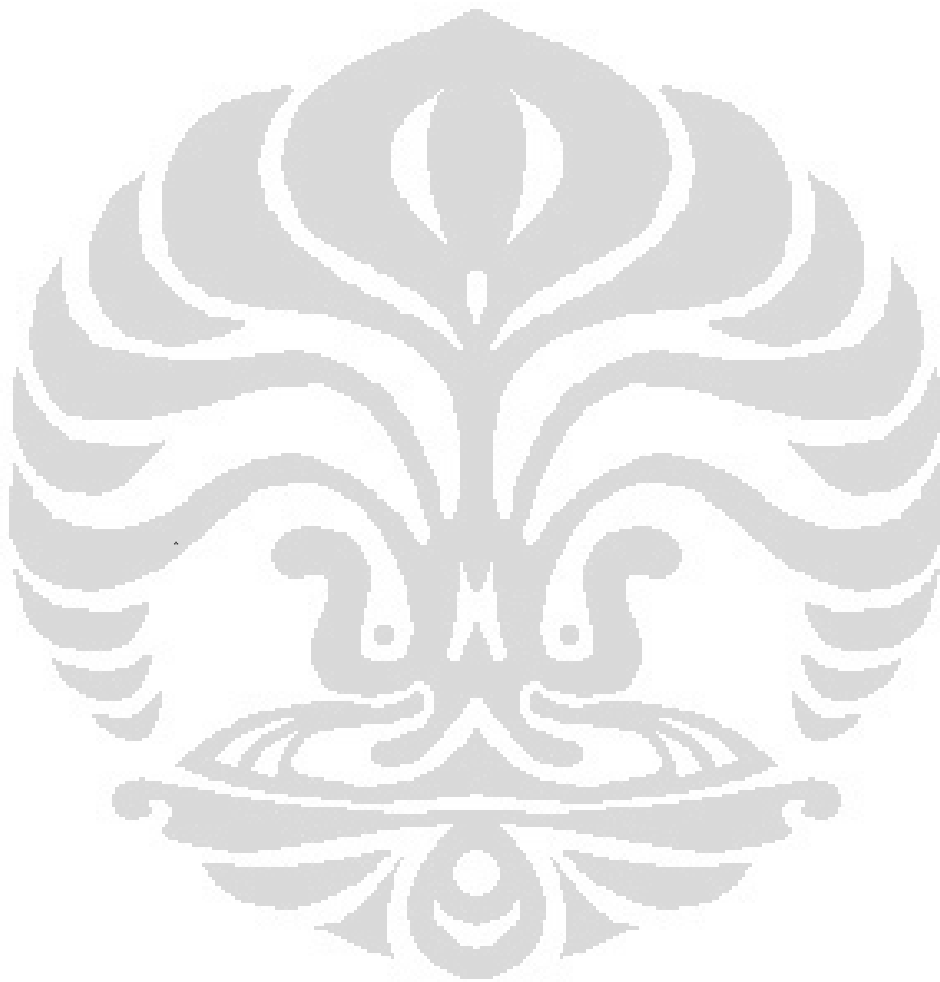
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.3 Tujuan Penulisan.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Tata Urut Penulisan.....	10
2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	12
2.1 Tinjauan Kepustakaan.....	12
2.1.1 Penelitian terdahulu.....	12
2.1.2 Pencegahan Kejahatan.....	14
2.1.3 Pencegahan Kejahatan Melalui Pendekatan Situasional.....	22
2.1.3.1 Langkah-langkah Security yang menghindari Pelanggaran	22
2.1.3.2 Langkah-langkah yang mempengaruhi Biaya dan Keuntungan dari suatu pelanggaran hukum	24
2.1.4 Pengamanan Kampus.....	32
2.1.5 Manajemen Sekuriti.....	33
2.1.6 Analisis Manajemen Sekuriti.....	36
2.2 Metode Penelitian	37
2.2.1 Pendekatan Penelitian	37
2.2.2 Bentuk Penelitian	37
2.2.3 Metode dan Pengumpulan Data	38
2.2.4 Informan	41
2.2.5 Lokasi Penelitian	42
3. BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI.....	44
3.1 Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Departemen Hukum dan HAM RI	44
3.1.1 Sejarah dan Kondisi Bangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM RI.....	44
3.1.2 Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI	49

3.1.3	Denah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	51
3.1.4	Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	52
3.1.5	Komunitas Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	59
3.1.5.1	Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	59
3.1.5.2	Karakteristik Peserta Pendidikan dan Pelatihan	61
3.1.5.3	Karakteristik Penghuni Lainnya	62
3.2	Pedoman Pengamanan Departemen Hukum dan HAM RI	63
4.	MANAJEMEN SEKURITI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	67
4.1	Pelaksanaan Manajemen Sekuriti	68
4.2	Personil	72
4.3	<i>Physical Security Measures</i>	77
4.3.1	Perlengkapan	77
4.3.2	Lingkungan fisik	83
4.3.3	Lingkungan Sosial	87
4.4	Kondisi <i>Security</i>	88
5.	ANALISA MANAJEMEN SEKURITI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	92
5.1	Analisis Manajemen Sekuriti	92
5.2	Analisis ditinjau dari manajemen Sekuriti dan <i>Situational Crime Prevention</i>	96
5.2.1	Analisis Kebijakan dan Prosedur Sekuriti	97
5.2.2	Analisa Personil	97
5.2.3	Analisa Ukuran Pengamanan Fisik	100
5.3	Analisa Manajemen Sekuriti Ideal Badan pengembangan Sumber Daya Manusia	107
5.3.1	Kekuatan (strength) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	107
5.3.2	Kelemahan (weekness) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	110
5.3.3	Peluang (Opportunity) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	115
5.3.4	Ancaman (Threath) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	116
6	KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
6.1	Kesimpulan.....	123
6.2	Saran	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar	3.1	Ilustrative Methode.....	41
Gambar	3.2	Denah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	51
Gambar	3.3	Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	53
Gambar	3.4	Bagan Struktur Organisasi Pengamanan Departemen Hukum dan HAM.....	64

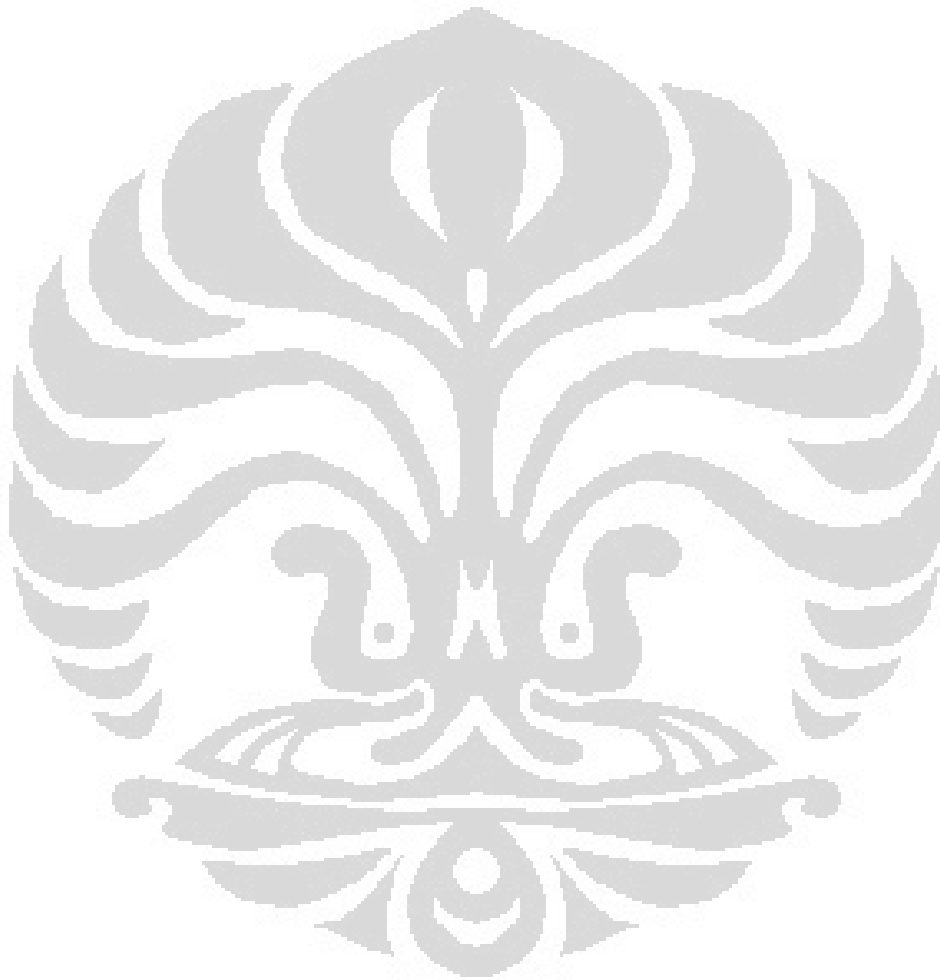


DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Matrik Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel	2.2	Enam Belas Teknik Pengurangan Kesempatan (Ronald V Clarke).....	29
Tabel	3.1	Fasilitas yang Ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	48
Tabel	3.2	Prasarana Penunjang Lain.....	49
Tabel	3.3	Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	59
Tabel	3.4	Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel	3.5	Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja.....	60
Tabel	5.1	Variabel dan Indikator dalam Analisa Manajemen Sekuriti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	96
Tabel	5.2	Analisis SWOT Manajemen Sekuriti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	118

DAFTAR LAMPIRAN

- | | | |
|----------|---|--|
| Lampiran | 1 | Pedoman Wawancara |
| Lampiran | 2 | Transkrip Hasil Wawancara |
| Lampiran | 3 | Dokumen Berita Acara Kasus Pencurian 10 Unit Komputer
di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia |
| Lampiran | 4 | Pedoman Pengamanan Departemen Hukum dan HAM RI |



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tulisan ini merupakan hasil penelitian mengenai Analisis Manajemen Sekuriti di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Gandul Cinere, Depok dengan fokus pada unsur manajemen sekuriti yang meliputi kebijakan sekuriti, personil, dan pengukuran sekuriti.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM merupakan salah satu unit eselon I di lingkungan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kampusnya yang terletak di kelurahan Gandul Jakarta Selatan, merupakan lokasi yang sangat asri dengan kontur tanah yang berbukit di atas lahan seluas ± 11 ha. Bentuk bangunan yang ada menyesuaikan kontur tanah sehingga tetap terpelihara keasrian dan perbukitan yang ada, lingkungan yang sejuk sangat cocok untuk pelaksanaan proses belajar mengajar (pendidikan dan pelatihan) bagi pegawai di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang juga sering disebut sebagai "Kampus Pengayoman" merupakan tempat pusat mendidik dan melatih pegawai Departemen Hukum dan HAM yang memiliki tujuan untuk menghasilkan kader Departemen Hukum dan HAM yang berwibawa dan memiliki integritas yang tinggi sehingga dapat mewujudkan penegakkan hukum dalam penyelenggaraan negara. Sebagai suatu organisasi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM memiliki program-program yang dibuat sebagai metoda dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Proses dari perencanaan program hingga pada pelaksanaannya disebut sebagai manajemen, seperti yang dinyatakan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam bukunya yang berjudul Manajemen (1995;7) yang menyebutkan :

“manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.”

Proses yang dijalankan oleh organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tersebut di atas, diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang telah ditetapkan, dalam hal ini berkaitan dengan segala rincian tentang pembagian tugas dan struktur organisasi telah di atur dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor : M.09-PR.07.10 Tahun 2007 tanggal 20 April 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa proses tersebut dijalankan dengan pengelolaan atau pengaturan (manajemen) tertentu yang sesuai dengan fungsi manajerial. Aktivitas manajerial itu sendiri dalam suatu organisasi menurut Henri Fayol terdiri dari 6 fungsi utama. Salah satu fungsi tersebut adalah fungsi keamanan. Keenam fungsi tersebut adalah : (dalam McCrie, 2001:12)

- a. Teknis (berupa rekayasa, produksi, manufaktur, adaptasi, dan sebagainya)
- b. Komersil (berupa pembelian, penjualan dan sebagainya)
- c. Finansial (mencari cara untuk menggunakan modal/aset secara optimal)
- d. Akunting (menjalankan fungsi-fungsi keuangan)
- e. Manajerial (berupa penetapan sasaran, analisa dan perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian tugas dan pengawasan)
- f. Pengamanan (berupa perlindungan terhadap aset-aset fisik dan sumber daya manusia).

Demikian pula Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM sebagai sebuah organisasi juga menjalankan fungsi manajerial tersebut dalam pelaksanaan tugas pokoknya, dimana salah satu bagian atau unit kerja yang ikut menunjang keberhasilan sistem tersebut adalah bagian pengamanan karena sebagai organisasi yang dikhususkan untuk pendidikan dan pelatihan, BPSDM Hukum dan HAM harus mampu menciptakan suasana dan kondisi lingkungan

yang kondusif bagi penyelenggaraan proses belajar dan berlatih bagi pegawai. Disitulah bagian pengamanan (sekuriti) memiliki peranan penting terkait dengan tugas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengamanan (sekuriti) sebagai unsur penunjang kegiatan belajar mengajar merupakan salah satu kebutuhan dari 5 kebutuhan manusia yang harus dipenuhi sebelum ia mencapai pada tingkat kebutuhan yang paling tinggi, yaitu aktualisasi diri. Kebutuhan yang paling mendasar harus dipenuhi terlebih dahulu, dan sekuriti merupakan kebutuhan mendasar kedua setelah fisiologis, sesuai dengan tingkatan kebutuhan manusia menurut Maslow (1954:87) berikut ini :

- (1) Kebutuhan fisiologis, hampir semua kebutuhan dasar manusia kebutuhan akan pemeliharaan biologis, makan, minum, dan kesejahteraan fisik.
- (2) Kebutuhan sekuriti, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan kepastian dalam kehidupan sehari-hari.
- (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki dalam hubungan dengan orang lain.
- (4) Kebutuhan harga diri secara penuh, yaitu kebutuhan akan harga diri dimata orang lain, penghormatan prestise, harga diri, kemampuan diri dan dianggap ahli.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri, adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi, yaitu kebutuhan akan "pencapaian pribadi (self fulfilment)" berkembang dan menggunakan kemampuannya.

Civitas akademika (pegawai, peserta, dan penghuni) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dapat menghasilkan kinerja maupun prestasi yang optimal secara profesional sebagai bentuk aktualisasi diri apabila kebutuhan mendasar telah terpenuhi. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan mendasar kedua setelah kebutuhan fisiologis dalam hirarki Maslow yang juga harus dipenuhi agar tercapai pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Jika kondisi tidak aman maka kondisi belajar mengajar menjadi tidak kondusif dan hal tersebut akan menghambat pencapaian prestasi dan kinerja yang optimal, dengan kata lain tujuan pendidikan maupun pelatihan tidak dapat tercapai. Untuk itu diperlukan manajemen sekuriti yang sesuai dengan kondisi dan situasi lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM sendiri, dinilai belum melaksanakan manajemen sekuriti sebagaimana mestinya, di lihat

dari sisi kebijakan pengamanan sampai saat ini belum ada yang dikeluarkan dan memiliki kekuatan hukum tetap. Kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan tindak kejahatan yang terjadi, cenderung bersifat, reaktif sebagai bentuk penanganan terhadap kejahatan yang terjadi, pencegahan kejahatan dilakukan di tempat-tempat ataupun pihak-pihak yang terlibat setelah terjadinya kasus pencurian maupun perkosaan, selama belum terjadi kasus kejahatan di tempat tertentu maka tidak akan ada perubahan ataupun upaya tertentu sebagai strategi terhadap pencegahan kejahatan. Dan sebagian besar kasus pencurian, tindak lanjut terhadap upaya penangkapan pelaku selalu gagal. Hingga sampai saat ini satu pun kasus pencurian tidak dapat dipecahkan, kecuali untuk kasus percobaan perkosaan.

Kebijakan pengamanan yang dilakukan pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM merupakan tindak lanjut penanganan terhadap tempat kejadian peristiwa (TKP). Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki manajemen sekuriti yang berstandar tetap, selain itu, juga didukung oleh penanganan yang buruk terhadap kasus kejahatan dimana pelaku pencurian belum pernah tertangkap.

Kondisi tersebut di atas ditambah lagi dengan kedudukan petugas pengamanan yang secara struktural berada di bawah Biro Umum Departemen Hukum dan HAM. Dimana petugas pengamanan bukan merupakan bagian dari pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga cenderung membatasi diri dalam melaksanakan tugas, kewenangan yang diberikan kepada petugas pengamanan berasal dari Biro Umum dan tidak memiliki hirarki kewenangan dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga terbatas untuk bersikap tanggap terhadap penanganan kasus kejahatan yang terjadi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada akhirnya kinerja yang dilakukan hanya sebagai penjaga dan pengawas, namun untuk penanganan kasus kejahatan yang terjadi diserahkan sepenuhnya kepada Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan demikian, kinerja petugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi tidak efektif. Pengamanan yang dilakukan hanya meliputi pengawasan dan penjagaan namun untuk strategi pencegahan yang diterapkan belum maksimal. Hal tersebut

dapat dibuktikan dengan beberapa peristiwa tindak kejahatan yang pernah terjadi, terutama sekali kasus pencurian yang terjadi berulang-ulang dan belum ada tindak lanjut dalam penyelesaiannya.

Pencurian telah terjadi semenjak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM masih memiliki nomenklatur Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (Pusdiklat) Departemen Hukum dan HAM RI, yang merupakan salah satu unit eselon II di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI, yaitu semenjak tahun 1999. Tempat kejadian yang paling sering terjadi pencurian adalah di kantor BPSDM Hukum dan HAM sebanyak 7 kali, dan kerugian terbanyak adalah pada saat terjadi pencurian 10 (sepuluh) unit komputer sekaligus pada Juni 2008 yang merupakan fasilitas penunjang dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pencurian 10 (sepuluh) unit komputer tersebut diperkirakan terjadi antara pukul 04.00 WIB, pencuri membawa barang pencuriannya melalui pagar depan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Hukum dan HAM di bagian tengah dimana tepat disamping kanan (selatan) papan nomenklatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Dimana, samping kanan dan kiri papan nomenklatur tersebut terdapat celah yang lebarnya kurang lebih 60 cm, sehingga cukup untuk menerobos orang dewasa sekalipun. Setelah terjadinya peristiwa tersebut, disamping papan nomenklatur ditutup dengan tembok sehingga tidak ada akses penerobosan melalui lubang pagar.

Pencurian juga terjadi berulang kali di perumahan dinas (pemukiman) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Yang paling sering adalah di perumahan Kepala Pusat Kajian dan Pengembangan Kebijakan. Yang menarik disini adalah posisi rumah tersebut relatif dekat dengan pos penjagaan pintu gerbang utama, sebelah selatan bagian depan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, yaitu dibelakang pos penjagaan yang dipisahkan oleh Rumah Dinas Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan kontur tanah dibagian selatan yang hampir sama dengan pos penjagaan seharusnya memberikan peluang pengawasan yang lebih optimal dari petugas pengamanan. Setelah peristiwa pencurian yang terjadi

beberapa kali, akhirnya pihak Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM membangun pagar bagi rumah dinas tersebut yaitu di bagian timur (berupa tembok dengan pintu pagar besi di bagian utaranya) dan utara rumah dinas (berupa pagar besi), karena di bagian barat telah tertutup oleh pagar depan dan bagian selatan berbatasan dengan tembok pembatas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Pagar tersebut tidak terlalu tinggi $\pm 1,5$ meter, sehingga cukup mudah untuk dilalui akan tetapi jika seseorang memanjat pagar dimaksud akan terlihat sangat mencolok sehingga membuat seseorang berfikir kembali untuk melakukan pencurian.

Yang tidak kalah menarik yaitu kasus pencurian seperangkat *Air Conditioner* (AC) yang terjadi di kantor Pusat Kajian dan Pengembangan Kebijakan, meliputi *indoor* dan *outdoor*. Para pelaku melakukan pencopotan AC tersebut baik didalam maupun di luar ruangan dengan leluasa tanpa ada satu orang pun yang peduli atau perhatian. Pelaku masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengendarai mobil kijang *pick up* dan tidak ada satu orang pun petugas jaga yang menanyakan identitas pada saat di pintu masuk. Pelaku masuk dengan leluasa dan langsung melakukan pencopotan AC, dan ketika keluar tidak ada petugas pengamanan yang menaruh curiga, karena akses keluar masuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memang sangat bebas. Siapapun bisa bebas masuk dan keluar tanpa melalui pemeriksaan terlebih dahulu di pintu gerbang utama sebelah selatan, padahal di pintu gerbang inilah terdapat pos penjagaan dan merupakan satu-satunya akses keluar masuk. Setelah peristiwa tersebut, pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menerapkan suatu kebijakan bahwa setiap orang yang membawa barang inventaris kantor harus memiliki surat ijin tertentu dari Kepala Bagian Rumah Tangga untuk membawa barang tersebut keluar dari lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan cara tersebut diharapkan petugas pengamanan untuk mengontrol akses keluar barang-barang dari lingkungan Badan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat mencegah seseorang membawa barang-barang (curian) keluar melalui pintu gerbang utama.

Pencurian yang terjadi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sering terjadi pada hari Jumat, pada saat melaksanakan shalat jumat. Disini mengidentifikasi bahwa ada kemungkinan pelaku pencurian adalah orang dalam, artinya yang merupakan bagian dari komunitas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, yang telah mengetahui kebiasaan di lingkungan tersebut. Ketika kesempatan tercipta maka niat jahat pun dilaksanakan. Namun demikian tidak menutup kemungkinan pula pencurian yang terjadi difakukan oleh penduduk luar akibat akses masuk yang mudah terjangkau.

Selain kasus pencurian, di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM juga pernah terjadi kasus percobaan perkosaan terhadap salah seorang peserta didik, yaitu salah satu taruni Akademi Imigrasi. Kasus percobaan perkosaan terjadi hanya sekali dan itu dilakukan pada saat istirahat siang, pelaku adalah salah seorang pekerja (kuli bangunan) yang sedang mengerjakan renovasi asrama latihan VI yang posisinya berada tepat disebelah selatan Asrama Pendidikan VI yang merupakan asrama untuk taruni Akademi Ilmu Pemasaryakatan dan Akademi Imigrasi (pada saat kejadian terjadi). Diduga pelaku dalam keadaan mabuk setelah minum minuman keras dan masuk ke kamar salah satu taruni yang berada di lantai dasar dengan melalui koridor belakang kamar yang hanya memiliki dinding sebatas pinggang orang dewasa (90 cm) sehingga mudah sekali bagi seseorang untuk melewati pagar tersebut. Pelaku memasuki kamar taruni melalui jendela yang pada saat itu tidak terkunci. Namun sebelum melakukan niat jahatnya, korban terbangun dari tidurnya dan sempat menendang pelaku sembari berteriak, sehingga pelaku terpental dan penghuni kamar lainnya berhamburan menuju kamar korban, dan sebagian lari memanggil taruna. Pelaku berhasil ditangkap sehari kemudian oleh taruna dan diserahkan kepada pihak kepolisian.

Dari beberapa kejadian tindak pidana tersebut di atas, maka dapat kita ketahui bahwa di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM telah terjadi tindak pidana pencurian yang terjadi berulang kali bahkan ditempat yang sama dapat terjadi hingga 7 (tujuh) kali pencurian, bahkan pernah terjadi kasus percobaan perkosaan. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

merupakan lingkungan yang rawan terjadi tindak pidana. Kondisi yang kondusif belum dapat tercipta dengan maksimal.

1.2 Permasalahan

Manajemen strategi yang dilaksanakan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM belum berjalan sebagaimana mestinya, dimana petugas pengamanan yang seharusnya memiliki tanggung jawab dan kewenangan dalam melakukan pencegahan dan penanganan kejahatan, di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia petugas pengamanan hanya sebatas pada upaya pencegahan dengan melakukan penjagaan dan pengawasan lingkungan. Tugas tersebut pun belum maksimal karena terbukti dengan terjadinya tindak pidana pencurian dan percobaan perkosaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki kebijakan khusus terkait dengan pelaksanaan pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, baik pencegahan maupun penanganan terhadap tindak kejahatan. Hal tersebut didukung dengan kedudukan petugas pengamanan yang bukan merupakan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga kurang memiliki ikatan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap lingkungan tempat menjalankan tugas, demikian pula dari pegawai yang menganggap pengamanan lingkungan merupakan tanggung jawab petugas pengamanan saja. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki petugas pengamanan dan komunitas yang jumlahnya sangat besar namun belum dikelola dengan baik untuk mendukung pelaksanaan pengamanan lingkungannya. Untuk itu diperlukan suatu manajemen sekuriti yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar kondisi yang kondusif bagi proses belajar mengajar dapat tercipta.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan penulis adalah :

1. Bagaimanakah penerapan manajemen sekuriti yang diterapkan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama ini?

2. Kendala-kendala apakah yang dihadapi dalam pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM?
3. Manajemen sekuriti yang bagaimanakah yang tepat untuk diterapkan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar dan berlatih pegawai?

1.3 Tujuan Penulisan

Dengan melihat latar belakang dan pokok masalah tersebut diatas, serta dalam upaya memberikan saran atau input terhadap pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisa tentang pelaksanaan manajemen sekuriti sebagai salah satu unsur yang penting dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.
2. Mengetahui kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan tugas pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.
3. Mengetahui manajemen sekuriti yang sesuai dan tepat untuk diterapkan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini sebagaimana dalam tujuan penelitian di atas maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara akademis diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Ilmu Kepolisian, khususnya kajian manajemen sekuriti, menambah pengetahuan tentang strategi dan manajemen pengamanan (sekuriti) terutama terkait dengan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sarat dengan karakteristik baik geografis maupun fisik bangunan, dalam rangka menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif bagi

pelaksanaan proses kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Departemen Hukum dan HAM RI.

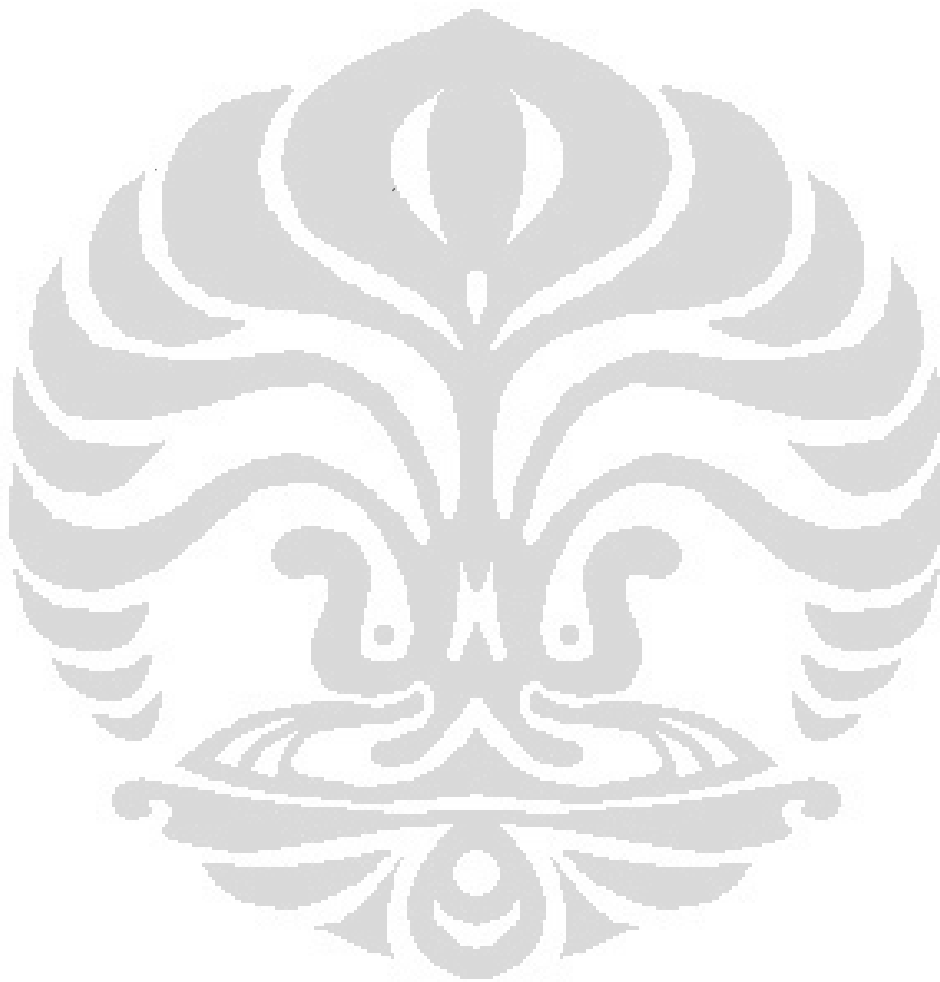
2. Secara praktis adalah diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai organisasi pencetak kader aparatur penegak hukum yang profesional, khususnya terkait penanganan permasalahan pengamanan sebagai salah satu bagian yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan belajar dan berlatih.

1.5 Tata Urut Penulisan

Untuk mendapatkan hasil penulisan yang sistematis maka penulis membagi menjadi lima bagian penulisan yaitu :

- BAB I : Pendahuluan yang berisikan Latar Belakang, Permasalahan, Tujuan Penulisan, Signifikansi Penelitian, dan Tata Urut Penulisan
- BAB II : Tinjauan kepustakaan yang menguraikan kerangka pikir yang bersumber dari penelitian terdahulu, teori-teori atau konsep-konsep dari berbagai literature dimana konsep yang ada disini adalah tentang manajemen sekuriti. Juga akan disajikan metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan penelitian, bentuk penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan keterbatasan penelitian.
- BAB III : Di dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, meliputi sejarah singkat dan kondisi bangunan, visi misi, denah, struktur organisasi, dan komunitas yang ada di dalamnya.
- BAB IV : Berisi tentang pelaksanaan manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- BAB V : Analisis manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menemukan faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaannya.
- BAB VI : Penutup berisikan tentang kesimpulan dari penulis dan mengemukakan saran-saran.



BAB 2

TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN METODE PENELITIAN

Pada Bab 2 ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan pencegahan kejahatan dan manajemen sekuriti, serta hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan dalam menganalisa fenomena yang terjadi. Selain itu juga akan diuraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi : pendekatan penelitian, bentuk penelitian, metode dan strategi penelitian, informan, lokasi penelitian, serta keterbatasan penelitian.

2.1 Tinjauan Kepustakaan

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Masalah pengamanan merupakan salah satu unsur penting dalam upaya menunjang kegiatan suatu organisasi (proses) berjalan dengan baik dan lancar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pengamanan dilakukan dalam rangka pencegahan terjadinya tindak pidana atau kejahatan di suatu lingkungan. Untuk itu perlu pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan pengamanan (manajemen). Beberapa penelitian terdahulu tentang pencegahan kejahatan dan manajemen sekuriti akan diuraikan sebagai gambaran tingkat kebaruan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Pada tahun 2001 dilakukan penelitian tentang pencegahan kejahatan melalui desain lingkungan yang dilakukan oleh Dadang Sudiadi

Tabel 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil	Keterangan
1.	Dadang Sudiadi (2001)	Pencegahan kejahatan melalui desain lingkungan	Pendekatan kualitatif	Faktor yang menyebabkan kerentanan terhadap tindak kejahatan : Personel, lingkungan fisik & sosial, finansial, dan perlengkapan.	Lokasi Penelitian : Kompleks Perumahan Pesona Depok I Teori : Defensible Space Newman
2.	Julianto Santoso (2006)	Penerapan Konsep Pengendalian Jalan masuk (access Control) sebagai konsep sistem Keamanan	Penelitian kualitatif dengan studi kasus	Lebih menitik beratkan akses kontrol dimana ada beberapa elemen yang perlu diperhatikan yaitu : administratif (SOP), Teknis (fasilitas/sarana), Organisasional (pembagian tugas, tanggungjawab), dan personil : (sdm baik pelaksana maupun <i>decision maker</i>)	Lokasi Penelitian : kompleks industri farmasi Teori : Teknik Pencegahan Kejahatan Situasional Ronald V Clarke
3.	Yessika Indarini (2007)	Analisis Manajemen Sekuriti di Kampus Universitas Indonesia - Depok	Kualitatif dengan pendekatan manajerial	Manajemen sekuriti di lingkungan Universitas Indonesia masih belum optimal karena : Pengamanan dianggap sebagai biaya (berkaitan dengan finansial), dualisme tujuan UI (organisasi/kebijakan) persepsi sekuriti hanya sebatas penjagaan pengamanan, petugas pengamanan hanya dianggap sebagai penjaga (personel), serta kurangnya koordinasi dari petugas pengamanan Kampus UI dan fakultas (organisasi).	Lokasi Penelitian : Universitas Indonesia-Depok Teori : Manajemen sekuriti Hadiman dan Teknik Pencegahan Kejahatan Situasional Ronald V Clarke

Dari matrik di atas dapat dilihat bahwa ketiga penelitian tersebut berkaitan dengan upaya pencegahan kejahatan melalui pendekatan situasional yaitu dengan membuat suatu kondisi dimana dapat membuat pelaku mengurungkan niatnya untuk melakukan tindak kejahatan. Akan tetapi ketiganya mempunyai lokasi penelitian yang berbeda, Dadang Sudiadi melakukan penelitian di lingkungan perumahan, Julianto Santoso di kompleks industri farmasi, dan Yessika Indarini melakukan penelitian di kampus Universitas Indonesia. Hasil penelitian ketiganya menunjukkan bahwa pencegahan kejahatan meliputi manajemen yang terdiri dari unsur organisasi, personel, dan lingkungan baik fisik maupun sosial bahkan ada yang menambahkan unsur finansial dan perlengkapan (sarana) sebagai penunjang pelaksanaan.

Unsur organisasi berkaitan erat dengan pembagian tugas, tanggung jawab dan kewenangan dalam pelaksanaan pengamanan. Personil berkaitan erat dengan petugas pengamanan baik penilaian terhadap tugas dan fungsinya maupun tuntutan akan kebutuhan skill yang dimiliki. Lingkungan fisik dapat berupa desain lingkungan dan bentuk bangunan dalam rangka mempengaruhi tingkat kerentanan terjadinya kejahatan disuatu lingkungan, sedangkan lingkungan sosial berkaitan erat dengan hubungan atau interaksi antar komunitas yang ada di lingkungan, kebersamaan dan kesadaran terhadap rasa tanggung jawab terhadap keamanan lingkungannya. Finansial berkaitan erat dengan kebutuhan anggaran atau pembiayaan terhadap kegiatan-kegiatan pengamanan. Dan perlengkapan yang merupakan sarana penunjang pelaksanaan kegiatan pengamanan.

Peneliti sendiri akan menganalisa hal yang sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu berkaitan dengan manajemen sekuriti dalam rangka pencegahan kejahatan. Akan tetapi yang membedakan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan teori dalam menganalisa data yang diperoleh

2.1.2 Pencegahan Kejahatan

Untuk menciptakan suatu lingkungan yang aman dan tertib diperlukan suatu strategi untuk mencegah terjadinya kejahatan ataupun pelanggaran hukum. Seperti Cesare Beccaria (1738-1794) dalam Sanusi Has (1994:21) dimana lebih

mengutamakan tindakan pencegahan sebelum terjadinya kejahatan daripada menghukum penjahat-penjahat. Demikian pula Bonger (1962;192) menghendaki pencegahan yang lebih diutamakan : “mencegah kejahatan adalah lebih baik daripada mencoba mendidik penjahat menjadi orang baik kembali”.

Jeffery (1977:37) menyebutkan bahwa : program pencegahan kejahatan memiliki beberapa karakteristik :

1. *It will be set in motion before the crime is committed, not after*
2. *It will focus on direct controls over behavior, and not on indirect controls.*
3. *It will focus on the environment in which crime are committed, and on the interaction of the organism with his environmen, and not on the individual offender.*
4. *It will be an interdisciplinary effort, based on all disciplines dealing with human behavior.*
5. *It will be less costly and more effective than punishment or treatment. This means that crime prevention is a more just and moral system than the system currently under use.*

Dalam terjemahan diartikan sebagai berikut :

1. Program pencegahan dilakukan sebelum kejahatan terjadi
2. fokus pengawasan langsung terhadap perilaku yang berlebihan dan bukan merupakan pengawasan tidak langsung.
3. Fokus terhadap lingkungan (tempat) dimana kejahatan terjadi, dan pada interaksi makhluk hidup didalamnya, dan bukan pada pelaku kejahatan.
4. Merupakan upaya yang melibatkan berbagai bidang yang berasal dari disiplin ilmu yang berkaitan dengan perilaku manusia.
5. Biaya rendah dan lebih efektif dari pada penghukuman ataupun perlakuan tertentu. Hal tersebut berarti bahwa pencegahan kejahatan merupakan sistem yang lebih adil dan bermoral, dimana sistem tersebut telah diterapkan.

Lebih jauh lagi *The National Advisory Commission on Criminal Justice Standards and Goals* (Dermawan, 1994;83) berpendapat bahwa : “efektifitas pencegahan kejahatan hanya mungkin dapat dicapai melalui keikutsertaan masyarakat secara luas yang meliputi kesadaran dan ketertiban nyata”

Demikian pula dengan pencegahan kejahatan khususnya pencurian di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM memerlukan peran serta seluruh masyarakat yang ada didalamnya untuk melakukan pengamanan mandiri atau dapat juga dikatakan sebagai bentuk pengamanan swakarsa, ada niat dan keinginan untuk menjaga lingkungannya.

Berkaitan dengan pengamanan swakarsa Awaloedin Djamin (2007: 73)

menyebutkan bahwa :

“Pengamanan swakarsa di sektor modern yang merupakan pengamanan suatu kawasan/lokasi, bangunan/instalasi, perusahaan milik swasta dan Negara, instansi pemerintah, universitas dan lain-lain, pertama-tama merupakan tugas dan tanggung jawab pimpinan/pengelola dari organisasi yang bersangkutan, baik itu pengamanan fisik (*physical security*), pengamanan informasi (*information security*), pengamanan personal (*personal security*), juga pengamanan kegiatan dari organisasi, agar berlangsung tanpa hambatan”

“Pengamanan swakarsa, terutama adalah untuk mencegah agar jangan terjadi gangguan terhadap bidang-bidang tersebut di atas, terutama gangguan kejahatan (*crime prevention*), tapi juga pencegahan kerugian (*loss prevention*) Karena itu usaha dan kegiatan pengamanan swakarsa di sector modern lebih bersifat preventif dan pre-emptif. Pepatah : *‘It is better to prevent than to cure’* berlaku pula di pengamanan swakarsa”.

Pengamanan swakarsa tersebut merupakan salah satu bentuk pencegahan kejahatan, dilakukan terhadap pengamanan bidang-bidang tertentu yang termasuk dalam industri pengamanan. Ruang lingkup *industrial security* tersebut luas sekali, tidak hanya mencakupi beraneka ragam bentuk dan bidang kegiatan badan usaha, seperti pertambangan, industri manufaktur, perkebunan, perbankan, hotel, mall, airport dan angkutan udara, angkutan laut, angkutan darat, tapi juga gedung/instansi kenegaraan dan pemerintahan, universitas, dan lain-lain, pengamanannya menyangkut bidang-bidang *security* sebagai berikut : (Djamin, 2007: 74)

1. *physical security*
2. *information security*
3. *personal security*
4. pengamanan kegiatan
5. hubungan industrial
6. *community development*
7. *corporate social responsibility (CSR)*

Untuk lebih jelas akan penulis uraikan mengenai bidang-bidang *security* di atas yang meliputi :

1. *Physical security*

Merupakan pencegahan kejahatan melalui perencanaan fisik (*physical planning*) atau desain lingkungan dalam rangka mengurangi kesempatan seseorang untuk melakukan kejahatan. Menurut Djamin (2007;75), perencanaan di bidang *physical security* mencakup jumlah dan kualitas satpam yang dibutuhkan, sarana, dan peralatan pengamanan yang diperlukan dari pagar, pintu, kunci, lampu sampai peralatan canggih seperti CCTV, metal detector, dan sebagainya. Bagaimana mengatur tata kerja satpam dan antara satpam dengan pimpinan serta karyawan organisasi, harus dirumuskan dengan jelas. Juga hubungan dengan Polri dan masyarakat lingkungan perlu ditentukan. Dengan kata lain *physical security* meliputi upaya pencegahan kejahatan dengan melalui perencanaan desain fisik yang meliputi unsur : sumber daya manusia, perlengkapan, dan prosedur yang mencakup *Standar Operating System* (SOP) dan hubungan lingkungan sosial..

Menurut Richard J. Gigliotti & Ronald C. Jason (Hadiman; 2008, 4) tingkat-tingkat *physical security* meliputi

1. Level 1 yaitu *Minimum security* : suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi/merintang beberapa gangguan aktivitas dari luar yang tidak sah. Dengan peralatan pokok yang meliputi : (1) *Simple physical barriers* (2) *simple lock*
2. Level 2 yaitu *Low level security* : suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi/merintang dan mendeteksi beberapa gangguan aktivitas dari luar yang tidak sah. Dengan peralatan pokok meliputi (3) *Basic local alarm system* (4) *simple security Lighting* (5) *basic security physical barriers* (6) *high security lock*
3. Level 3 yaitu *Medium security* : Suatu sistem yang harus dirancang untuk menghalangi atau merintang, mendeteksi dan menaksir/menilai aktivitas gangguan dari dalam yang tidak sah seperti pencurian yang mengarah pada konspirasi yang mengarah pada sabotase. Dengan peralatan pokok meliputi : (7) *advance remote alarm system* (8) *high security physical barriers at perimeter ; guard, dogs.* (9) *Watchman with basic communication*
4. Level 4 yaitu *High level security* : Suatu sistem pemisahan yang dirancang untuk menghalangi/merintang, mendeteksi dan menaksir/ menilai gangguan yang besar baik dari luar yang tidak sah maupun aktivitas gangguan dari dalam. Peralatan pokok meliputi : (10) *CCTV* (11) *Perimeter alarm system* (12) *highly trained alarm guards with advance*

communication (13) *access controls* (14) *High security lighting* (15)
Local law enforcement coordination
 (16) *Formal contingency plans.*

5. Level 5 yaitu *Maximum security* : suatu sistem yang dirancang untuk menghalangi/merintang, mendeteksi dan menaksir/menilai serta menetralkan semua gangguan baik dari luar maupun aktivitas dari dalam. Peralatan pokok meliputi : (17) *On site armed response force* (18) *Sophisticated alarm system.*

Perkembangan dewasa ini muncul tingkatan super maksimum sekuriti yang sering digunakan atau diterapkan di lingkungan penjara atau lembaga pemasyarakatan, sehingga jika ditambahkan akan menjadi 6 level sekuriti.

6. *The Super Maximum security is the most secure prison in the Nation. A \$60 million, state-of-the-art, high-technology fortress of steel, concrete, and barbed wire. It is where the worst of the worst are shipped when society decides they can no longer be tolerated. It is a place where these most violent offenders are strictly controlled; everyone is watched; everyone is monitored.* (<http://portland.indymedia.org/en/static/prisonconditions.shtml>)

Tingkatan atau level sekuriti yang sesuai untuk diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah *High Level Security*, karena dengan kondisi lingkungan fisik yang ada (kontur tanah tidak rata, bangunan dengan ketinggian yang berbeda, pepohonan yang rimbun, serta lingkungan yang cukup luas) memerlukan sistem sekuriti yang khusus dan sesuai dengan situasi.

2. *Information security*

Merupakan upaya pencegahan kejahatan terhadap informasi-informasi penting suatu organisasi ataupun perusahaan. Informasi tersebut mempengaruhi keberlanjutan kegiatan ataupun usaha (bisnis) suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini Timothy J Walsh dan Richard J Healy dalam bukunya berjudul *Protection of Asset Manual* (Strauss, 1980:234) mengatakan bahwa:

"Proprietary information can be anything that an enterprise considers relevant to its status or operations, and that it does not want to disclose publicly. In the most general terms, proprietary or confidential information can be grouped into two broad division : trade secret information and all other confidential information."

Dalam terjemahan dapat diartikan bahwa informasi pribadi dapat berupa apa saja yang merupakan sebuah pertimbangan usaha yang berkaitan dengan statusnya maupun operasionalnya, dan tidak untuk dipublikasikan kepada public. Informasi pribadi atau rahasia dapat dikelompokkan kedalam dua bagian yaitu informasi rahasia perdagangan/usaha dan informasi rahasia lainnya. Lebih lanjut Walsh and Healy telah menyimpulkan berbagai definisi tentang informasi rahasia namun lebih spesifik mengarah pada bidang usaha/bisnis yang menyatakan sebagai berikut “ *Trade secret are those secret practices, wheter of process, design, formulation, or whatever, that are used in business*” (rahasia usaha/bisnis merupakan kegiatan rahasia meliputi proses, desain, formula atau apapun yang digunakan dalam bisnis/usaha.) (Sheryl Strauss, 1980;235)

Informasi rahasia itulah yang harus dijaga dengan menggunakan teknik-teknik tertentu yang seringkali berkaitan dengan penggunaan teknologi tinggi. Bahkan sebagian menganggap kejahatan computer merupakan bagian dari kejahatan informasi. Berkaitan dengan kejahatan computer the U.S. Department of Justice memberikan pengertian computer crime sebagai “ *...any illegal act requiring knowledge of computer technology for its perpetration, investigation, or prosecution*”. Pengertian lainnya diberikan oleh Organization of European Community Development, yaitu “ *any illegal, unethical or unauthorized behavior relating to the automatic processing and/or the transmission of data*”.

Dari beberapa pengertian tersebut, computer crime dirumuskan sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan memakai komputer sebagai sarana/alat atau komputer sebagai objek, baik untuk memperoleh keuntungan ataupun tidak, dengan merugikan pihak lain.

Secara ringkas computer crime didefinisikan sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan menggunakan teknologi komputer yang canggih (Wisnubroto, 1999).

3. *Personal security*

merupakan pencegahan kejahatan terhadap diri pribadi seseorang. Pengamanan terhadap diri sendiri (individu) dilakukan untuk mencegah seseorang menjadi korban baik dari pelaku kejahatan maupun dari bencana

yang terjadi. Menurut *Bureau of Diplomatic Security US Departemnt of State* dalam artikelnya yang berjudul *Personal Securiti -At Home, On the Street, While Traveling* (<http://www.state.gov/m/ds/rls/rpt/19773.htm>, 2009)

"A criminal attack against you or your family can take place at any post, as can a fire or other disaster. However, you can influence what happens to you by assuming more responsibility for your own security." (sebuah kejahatan menyerang anda dan keluarga anda dimanapun, dapat berupa kebakaran atau bencana lainnya. Akan tetapi anda dapat mempengaruhinya dengan bersikap lebih bertanggung jawab terhadap keselamatan/keamanan pribadi.)

Beberapa teknis *personal security* disebutkan diantaranya :

- a. *Residential security*, teknis pencegahan yang dapat diterapkan untuk pengamanan tempat tinggal/rumah (pribadi). Misalkan : memasang kunci pada setiap pintu dan jendela, memasang alarm pada titik tertentu, selalu meninggalkan rumah dalam kondisi terkunci, mengansurasikan keselamatan iwa dan materi.
- b. Teknik pengamanan diri ketika bepergian seperti : mengecek ulang jadwal keberangkatan, memakai baju yang sesuai, melakukan pengumpulan informasi mengenai tempat yang akan dikunjungi dan lain sebagainya.
- c. Penggunaan kartu ATM misalnya : kewaspadaan ketika akan menggunakan ATM dengan memperhatikan sekeliling apabila ada orang asing yang memperhatikan gerak-gerik anda, hati-hati pada saat menekan nomor PIN, dan lain sebagainya.

4. Pengamanan kegiatan

5. Hubungan industrial

Hubungan industrial disini mencakup hubungan antara pimpinan dan karyawan. (Djamin, 2007:75). Bagaimana mengatur hubungan antara pimpinan dan karyawan

6. *Community development*

Masyarakat setempat dapat diikutsertakan dalam pelaksanaan tugas sekuriti yaitu dengan melakukan upaya pengembangan masyarakat (*community development*), sehingga masyarakat sekitar lingkungan perusahaan juga mempunyai rasa memiliki dan menjaga perusahaan. Yang pada akhirnya mampu menciptakan suatu bentuk *corporate social responsibility*.

7. *Corporate social responsibility (CSR)*

Tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) dimana masyarakat lingkungan perusahaan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keamanan lingkungannya.

Mengacu pada pendapat Djamin di atas maka pengamanan di lingkungan Badan Pembangunan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dapat dimasukkan dalam bidang *physical security*. Dalam buku "physical security, Butterworths, 1986, dinyatakan : "*Effective security depends upon the skillful integration of security policies and procedure, personal, and physical security measures*"

Dalam *physical security measures*, tidak semata peralatan (*security devices*), tapi juga *factor design*. (Djamin, 2007;75) Dengan perencanaan desain yang tepat bagi lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM akan mengurangi kesempatan dan kerentanan terhadap terjadinya suatu kejahatan.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat Djamin di atas, Dermawan (1994) menyebutkan adanya 3 (tiga) teori yang dapat digunakan untuk menganalisa pelaksanaan pengamanan antara lain : (Sudiadi, 2001; 35)

1. Pencegahan kejahatan melalui pendekatan sosial (*Social Crime Prevention*).
Pendekatan yang menekankan kegiatannya dengan tujuan untuk menumpas akar penyebab kejahatan dan kesempatan individu untuk melakukan kejahatan. Sasaran dari kegiatannya adalah populasi umum (masyarakat) atau kelompok-kelompok yang secara khusus mempunyai resiko tinggi untuk melakukan kejahatan.
2. Pencegahan kejahatan melalui pendekatan situasional (*Situational Crime Prevention*)
Perhatian utama dari pendekatan ini adalah mengurangi kesempatan seseorang atau kelompok untuk melakukan pelanggaran atau kejahatan. Oleh karena itu pusat perhatian dari pendekatan ini adalah pada langkah-langkah jangka pendek untuk mencegah pelanggaran yang lebih khusus, seperti misalnya kejahatan-kejahatan yang tergolong licik (pencurian dengan pembongkaran, pengutulan dan vandalisme dan kejahatan kekerasan).
3. Pencegahan kejahatan melalui pendekatan kemasyarakatan (*Community Crime Prevention*).
Pendekatan ini adalah pendekatan yang menekankan pada pentingnya partisipasi aktif masyarakat dalam upaya-upaya pencegahan kejahatan secara mandiri, misalnya dengan melakukan pengawasan di lingkungan ketetangaan (*Neighborhood Watch Program*) dan pencegahan kejahatan dengan melakukan ronda malam.

Dari ketiga teori tersebut yang tepat untuk digunakan dalam menganalisa pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah teori situasional yang sesuai dengan karakteristik dan keunikan lingkungan fisik yang dimiliki.

2.1.3 Pencegahan Kejahatan melalui Pendekatan Situasional

Salah satu strategi pencegahan kejahatan menurut Dermawan (1994) adalah melalui pendekatan situasional, pendekatan ini memusatkan perhatiannya pada pengembangan langkah-langkah jangka pendek untuk mencegah pelanggaran yang lebih khusus. Dalam mengkaji pencurian yang terjadi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, pendekatan ini dapat mengakomodasi kebutuhan strategi pengamanan yang sesuai dengan karakteristik kejahatan yang terjadi dan kondisi lingkungan (fisik) yang ada. Terdapat 2 (dua) kategori utama dari langkah-langkah situasional, antara lain meliputi :

2.1.3.1 Langkah-langkah Sekuriti yang Menghindari Pelanggaran

Ada tiga cara untuk membatasi secara fisik dilakukannya kejahatan, yaitu :

I. Memperkokoh sasaran kejahatan

Model pencegahan ini sering disebut sebagai *physical planning*. Model ini diketengahkan berdasarkan asumsi bahwa lingkungan fisik dapat merupakan faktor kunci bagi penjelasan sifat dan tingkat beberapa kejahatan di masyarakat. Dengan memperbaiki desain fisik akan dapat menghasilkan perubahan tingkah laku, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kejahatan.

Obyek pendekatan ini adalah menyediakan keamanan dalam lingkungan pemukiman dan perdagangan dengan membatasi kesempatan terjadinya kejahatan melalui penggunaan halangan-halangan fisik. Pencegahan kejahatan melalui desain lingkungan ini mencakup pertimbangan tentang penempatan bangunan, kualitas material yang digunakan dalam bangunan-bangunan (misalnya keadaan pintu, jendela, sistem kunci dan kayu, tembok yang digunakan), desain arsitektur, peranan pepohonan, penerangan, serta pagar dalam mencegah kejahatan.

Lebih lanjut Gardiner dalam Dermawan (1994;70) memperkenalkan konsep keamanan lingkungan (*Environmental Security-ES*) yang menyediakan beberapa cara untuk mencapai tujuan pengamanan, antara lain :

- Pengevaluasian dari tempat terjadinya peristiwa dan tempat bangunan yang akan datang (yang diusulkan)
- Halangan fisik untuk mengawasi jalan masuk
- Penentuan kebutuhan, penempatan dan alat keamanan mekanis (seperti sistem alarm, alat penjagaan elektronis, sistem penguncian) dan memasukkannya masalah-masalah tersebut kedalam desain dan konstruksi bangunan
- Penggunaan desain pintu, jendela, pagar, dan lain-lain yang menyediakan keamanan yang maksimal, dengan pertimbangan tetap menjaga pengawasan dari luar dan menjaga privasi di dalam
- Desain karakteristik yang mengidentifikasi hal-hal yang merupakan ketidakbiasaan misalnya orang asing yang lalu lalang.

2. memindahkan sasaran kejahatan

Beberapa kejahatan secara sederhana dapat dicegah melalui pemindahan jalan masuk ke arah sasaran kejahatan atau dengan merancang lingkungan yang dapat memperkecil kesempatan dilakukannya kejahatan. Contohnya antara lain pemindahan mesin-mesin dari tempat umum ke lokasi yang lebih memungkinkan pengawasan sehingga dapat mencegah tingkah laku vandalis dan perusakan terhadapnya, serta mengembang-luaskan praktek-praktek pembayaran dengan cek sebagai alternatif pembayaran tunai. Semua cara atau strategi ini dapat memperkecil dilakukannya pencurian dan perampokan.

3. menghilangkan sarana atau alat yang digunakan untuk melakukan kejahatan

Beberapa jenis pelanggaran hukum tertentu dapat dicegah jika sarana atau alat untuk melakukan pelanggaran hukum tersebut ditiadakan. Penyaringan bagi penumpang pesawat terbang untuk tidak membawa senjata dan bahan peledak telah mengurangi peristiwa pembajakan pesawat terbang dan tingkah laku kekerasan yang potensial di dalam pub atau stadion sepak bola telah dapat dikurangi melalui penggantian gelas dan botol kaca dengan botol, kotak, gelas dari plastik.

2.1.3.2 Langkah-langkah yang Mempengaruhi Biaya dan Keuntungan dari suatu Pelanggaran Hukum

Biaya dan keuntungan dari suatu pelanggaran hukum dapat dipengaruhi baik oleh pengurangan dari perangsang untuk melakukan pelanggaran atau peningkatan dari ancaman penangkapan dan penghukuman yang sungguh-sungguh.

Kurangnya perangsang untuk melakukan pelanggaran meliputi penurunan keuntungan yang diharapkan dari pelanggaran yang dilakukan, sebagai contoh dalam kasus pencurian, terdapatnya tanda kepemilikan yang baik di dalam barang yang dicuri akan mengurangi nilai dari barang tersebut.

Peningkatan ancaman penangkapan dan penghukuman yang sungguh-sungguh dan dapat dirasakan oleh calon pelanggar akan dapat dicapai dengan meningkatkan pengawasan/pengamatan.

1. Pemberian Tanda kepemilikan

Pemberian tanda kepemilikan yang tahan lama seperti pada mobil, sepeda, barang-barang rumah tangga yang bernilai tinggi, dapat mengurangi nilai dari barang tersebut sebagai barang curian. Berkurangnya nilai dari barang curian tersebut karena dengan adanya tanda kepemilikan, barang yang hilang akan mudah dilacak sehingga bagi pencurinya akan mengalami kesukaran untuk menjual dengan harga yang tinggi. Bagi penadah, memiliki barang tersebut tentunya akan menghadapi resiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan barang curian yang tidak mempunyai tanda kepemilikan dalam hal menghadapi pelacakan yang berwajib. Dengan pertimbangan tersebut, penadah tentunya tidak akan bersedia membeli barang curian itu dengan harga tinggi.

2. Pengawasan

Pengawasan/pengamatan ini dapat dibedakan dalam dua bentuk utama yaitu :

- Pengawasan Secara Teknis

Peralatan pengawasan secara teknis telah dikembangkan secara baik dengan konsekuensi bahwa bangunan pemukiman, bangunan toko eceran, bangunan komersial lainnya, transportasi, dan tempat-tempat rekreasi telah disediakan bermacam alat untuk mengatasi jalan masuk serta sudut-sudut ruangan tertentu dengan CCTV (*Closed Circuit Television*)

- Pengawasan Formal/Informal

Pengawasan formal menunjuk pada kegiatan-kegiatan yang umumnya dilakukan oleh polisi, yang mempunyai fungsi utama dan merupakan lembaga satu-satunya untuk menakut-nakuti calon pelanggar melalui penyediaan ancaman yang tetap yaitu penangkapan. Kehadiran yang begitu saja dari polisi dan petugas keamanan penunjang ditempat-tempat tertentu sudah cukup membuat takut calon pelanggar hukum, walaupun berapa jumlah polisi tidaklah secara otomatis mempengaruhi penurunan dari pelanggaran.

Pengawasan, apakah itu formal atau informal, dilaksanakan oleh berbagai macam kelompok yang berbeda di samping polisi. Pengawasan yang informal seringkali dilakukan oleh petugas pelayanan sosial, pegawai perusahaan dan penduduk biasa. Antara pengawasan formal dan informal hanya ditandai oleh komponen pelaksana yang berbeda meskipun dalam rangkaian kesatuan waktu.

Dapat diasumsikan bahwa individu-individu yang terorganisir secara khusus dengan tujuan eksplisit untuk melaksanakan tugas pengawasan, walaupun tugas tersebut jelas bukan hanya tugas mereka, dianggap melaksanakan pengawasan formal. Sebagai perbandingan, pengawasan informal dilakukan oleh petugas pelayanan sosial, pekerja pabrik, dan para warga masyarakat biasa sebagai bagian dari peran dan kewajiban yang lebih luas. Pekerja dalam posisinya membantu pencegahan kejahatan meliputi tukang parkir, supir bus (angkutan umum lainnya), penjaga toko, guru, pramugari dan sebagainya.

Pada saat pencegahan kejahatan diterima sebagai tugas dari setiap anggota masyarakat yang bertanggung jawab, warga masyarakat biasa dapat membantu patroli (perondaan). Kegiatan ini pada umumnya meliputi pemeriksaan para pendatang (orang asing), melakukan ronda keliling, memeriksa gedung-gedung dan barang milik warga, serta melaporkan keganjilan-keganjilan kepada pemiliknya, dan melaporkan kejadian-kejadian kejahatan pada polisi.

Apabila suatu daerah telah sedemikian terjangkau oleh tingkat pengawasan yang baik maka daerah tersebut dapat dikatakan sebagai daerah atau ruang yang terjaga (*Defensible Space*).

Dalam hal merealisasikan konsep ruang yang terjaga ini maka partisipasi masyarakat sangat memegang peranan.

Konsep pencegahan kejahatan dengan model memperkokoh sasaran kejahatan yang juga disebut sebagai *physical planning* yang dikemukakan oleh Dermawan, sependapat dengan yang dikemukakan oleh Oscar Newman yaitu *defensible space*. *Defensible space* dimaksudkan sebagai : (dalam Bloc, 1981;307)

“Surrogate term for the range of mechanisms-real and symbolic barriers, strongly defined areas of influences, and improved opportunities for surveillance that combine to bring an environment under the control of its residents”

(“Pengganti dari serangkaian mekanisme penghalang nyata maupun simbolik, pengaruh lingkungan tertentu yang kuat, dan peningkatan kesempatan untuk pengawasan yang dikombinasikan untuk menciptakan lingkungan di bawah pengawasan dari penghuninya.”)

Lebih lanjut Newman mengasumsikan konsep *defensible space* dapat dibagi menjadi empat bagian : (dalam Block, 1981;307-308)

1. *Territoriality refers to an attitude of maintaining perceived boundaries. The resident of a given area feel a degree of closeness or cohesiveness and unit in orientating themselves toward protection of their territory, which they feel is their action indicate hostility or suspicious behaviour.*
2. *Natural surveillance refers to ability of the inhabitants of a particular territory to casually and continually observe public areas of their living area. Physical Design of structures should promote optimum surveillance opportunities for the resident in order to reach maximum environmental security potential.*
3. *Image and milieu involve the ability of design to counteract perceptions of a housing project being isolated and its occupants vulnerable to crime. Physical design of a housing project should strive to project uniqueness in an attempt to offset the stigma of living in public housing projects.*
4. *Safe areas are locales that allow for a high degree of observation and random surveillance by the police in which one could expect to be reasonably safe from crime. Location is one of the most important factors to consider when implementing the concept of environmental security.*

Yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Teritorialitas mengacu pada sikap untuk mempertahankan wilayah. Para penghuni di wilayah tersebut mempunyai kedekatan atau kohesifitas dan bersatu dalam orientasi terhadap penjagaan wilayah mereka, yang dirasakan sebagai milik mereka. Orang asing akan mudah untuk dikenali, diawasi dan didekati bila tingkah lakunya menunjukkan niat yang tidak baik atau mencurigakan.
2. Pengawasan mengacu pada kemampuan penghuni dari suatu wilayah untuk mengawasi daerah umum lingkungan secara sambil lalu maupun terus-meneru. Desain secara fisik seharusnya menyediakan kemungkinan pengawasan secara penuh bagi penghuni dalam mencapai potensial keamanan lingkungan semaksimal mungkin;
3. Image dan tanda informasi peringatan meliputi kemampuan mendesain untuk membuat persepsi penghalangan dari pemukiman yang terisolasi dan penghuninya mudah untuk diserang. Desain fisik seharusnya menciptakan keunikan sebagai usaha untuk menghindari stigma dalam pemukiman;
4. Daerah aman adalah wilayah yang mempunyai tingkat pengamatan tinggi dan pengawasan oleh polisi dimana seseorang dapat mengharapkan secara rasional aman dari kejahatan. Lokasi adalah salah satu faktor yang penting diperhatikan dalam mengimplementasikan konsep keamanan lingkungan.

Sementara itu, C. Ray Jeffrey mengajukan konsep yang dikenal dengan *Crime Prevention Through the Environment Design (CPTED)*. Menurutnya, ada tiga hal utama yang menjadi perhatian dari CPTED, yaitu kejahatan, rasa takut akan kejahatan, dan peningkatan kualitas hidup pada lingkungan rumah dan tempat kerja. CPTED beranggapan bahwa dengan adanya rancangan yang tepat dan penggunaan yang efektif dari sebuah lingkungan akan dapat mengurangi terjadinya kejahatan dan rasa takut akan kejahatan. Merujuk pada pendapat C Ray Jeffrey tersebut. James L. Humphrey mencatat terdapat tiga strategi dasar dari CPTED, yaitu :

1. Access Control.

Merupakan konsep rancangan yang digunakan untuk mengurangi kesempatan dalam melakukan kejahatan. Tujuannya adalah untuk meniadakan jalan masuk pada target, dan membuat persepsi resiko pada pelaku. Strategi ini diklasifikasikan atas 3 hal :

- a. Organized, misalkan resepsionis (pada gedung perkantoran), satuan pengamanan, dan lainnya.
- b. Mechanical. Misalnya berupa kunci, portal, pagar, dan keamanan fisik lainnya.
- c. Natural, merupakan suatu bentuk pendefinisian ruang.

2. Surveillance.

Merupakan konsep rancangan yang bertujuan utama untuk membuat pelaku dibawah pengawasan. Maka dari itu, strategi yang diterapkan harus memfasilitasi pengawasan itu sendiri.

- a. Patrol. Merupakan pengamanan dari polisi, keamanan, dan penduduk itu sendiri.
- b. Mechanical. Merupakan bentuk pengawasan mekanis seperti penerangan, ataupun CCTV (*Close Circuit Television*)
- c. Natural. Seperti adanya jendela dan juga pengawasan di jalan.

3. Territoriality

Konsep ini menyarankan bahwa desain fisik dapat berkontribusi pada kesadaran penduduk akan wilayahnya sendiri.

Menurut C. Ray Jeffrey, dalam bukunya yang berjudul *Crime Prevention Through Enviromental Design (CPTED)*, pencegahan kejahatan adalah segala tindakan yang diambil sebelum kejahatan dilakukan yang akan mengurangi atau menghilangkan kesempatan untuk melakukan kejahatan. (Crawford, 1998;10)

Berkaitan dengan pencegahan kejahatan melalui pendekatan situasional (*Situational Crime Prevention*), Clarke mengemukakan 16 teknik pencegahan kejahatan situasional. Teknik tersebut dapat digunakan untuk mengurangi kesempatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan resiko pada kejahatan yang dilakukan. (1997; 17-25)

Tabel 2.2
Enam Belas Teknik Pengurangan Kesempatan
(Ronald V. Clarke)

Increasing Perceived Effort (Meningkatkan Upaya)	Increasing Perceived Risks (meningkatkan resiko)	Reducing Anticipated Rewards (mengurangi nilai)	Removing Excuses (mengeluarkan aturan)
1. <i>Target Hardening</i> (memperkuat sasaran)	5. <i>Entry/exit screening</i> (pemeriksaan pada pintu keluar/masuk)	9. <i>Target removal</i> (memindahkan target)	13. <i>Rule Setting</i> (membuat aturan)
2. <i>Access Control</i> (Pengendalian akses masuk)	6. <i>Formal Surveillance</i> (pengawasan oleh petugas pengamanan)	10. <i>Identifying property</i> (memberi identitas pada benda)	14. <i>Stimulating conscience</i> (meningkatkan kewaspadaan)
3. <i>Deflecting Offenders</i> (menjauhkan pelaku dari target)	7. <i>Surveillance by employees</i> (pengawasan oleh karyawan)	11. <i>Reducing temptation</i> (menekan keinginan pelaku untuk bertindak)	15. <i>Controlling disinhibitors</i> (mengendalikan faktor yang mendukung pelaku)
4. <i>Controlling Facilitators</i> (mengendalikan perlengkapan pelaku)	8. <i>Natural Surveillance</i> (Pengawasan secara alamiah)	12. <i>Denying Benefit</i> (mencegah keuntungan yang akan diperoleh pelaku)	16. <i>Facilitating compliance</i> (meningkatkan kesadaran orang untuk patuh)

Sumber : Ronald V. Clarke ; Situational Crime Prevention : Successful Case Studies, 1997

Secara rinci 16 teknis pengurangan kesempatan itu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Target hardening*, dilakukan dengan meningkatkan pengamanan untuk mempersulit pelaku seperti, menambah kunci pada gerbang ataupun pintu, memasang alarm, selalu meninggalkan ruangan dalam kondisi terkunci.
2. *Access control* : membuat halangan baik fisik maupun psikologis agar pelaku tidak dengan mudah masuk dalam gedung, seperti membuat pos penjagaan pada pintu masuk dan keluar gedung, menempatkan kamera pengawas pada loby dan tempat parkir.

3. *Deflecting offenders* : menjauhkan pelaku kejahatan dari target kejahatan, seperti dilakukannya patroli pada tempat-tempat yang dianggap rawan kejahatan.
4. *Controlling facilitator* : mengendalikan alat-alat yang dapat dipergunakan sebagai alat kejahatan, seperti larangan membawa senjata tajam, mengganti gelas kaca dengan plastik.
5. *Entry/exit screening* : mengawasi pintu masuk dan keluar, perbedaannya dengan access control adalah pada entry/exit screening dilakukan pemeriksaan terhadap orang atau barang yang tidak boleh masuk ataupun di bawa keluar.
6. *Formal surveillance* : pengawasan yang dilakukan oleh petugas formal seperti satpam dengan melakukan patroli.
7. *Surveillance by employees* : pengawasan yang dilakukan oleh semua pegawai atau komunitas yang ada di lingkungan tersebut.
8. *Natural surveillance* : pengawasan secara alamiah yang dilakukan oleh semua orang yang berada di gedung itu, baik pengunjung, satpam, maupun pegawai. Pengawasan dapat dilakukan dengan memberikan penerangan yang cukup pada tempat-tempat yang rawan kejahatan dan juga tidak adanya pohon-pohon yang menghalangi pandangan untuk melakukan pengawasan.
9. *Target removal* : memindahkan target kejahatan ke tempat yang lebih aman, seperti menyimpan barang-barang elektronik pada ruang yang terkunci jika tidak dipergunakan, adanya safe deposit box pada kamar hotel sehingga tamu hotel dapat menyimpan barang dengan aman.
10. *Identifying properti* : memberikan identitas pada barang, seperti nama, nomor, ataupun alamat pemilik barang.
11. *Reducing Temptation* : mengurangi keinginan pelaku potensial untuk melakukan kejahatan, diantaranya dengan tidak memakai perhiasan mencolok, tidak meninggalkan mobil dengan kunci didalamnya.

12. *Denying benefit* : mengurangi keuntungan yang didapat dari melakukan kejahatan, seperti memberikan alarm khusus ketika barang yang dibawa
13. *Rule setting* : membuat aturan mengenai pengamanan lingkungan atau gedung. Melakukan upaya untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.
14. *Stimulating conscience* : meningkatkan kewaspadaan masyarakat terhadap tindak kejahatan, seperti melakukan kampanye anti narkoba, atau menempelkan poster-poster yang berisi ajakan untuk memerangi kejahatan.
15. *Controlling disinhibitors* : mengendalikan faktor-faktor yang dapat membantu pelaku melakukan kejahatan, baik fisik maupun psikologis. Seperti peraturan kepemilikan senjata api, atau juga melakukan kontrol terhadap peredaran alkohol dan narkoba.
16. *Facilitating compliance* : upaya-upaya yang dilakukan agar masyarakat dapat menaati peraturan dengan senang hati, dengan cara menyediakan fasilitas bagi masyarakat untuk menaati peraturan, seperti menempatkan tempat sampah di beberapa tempat, menempatkan toilet umum, dan menyediakan tempat parkir.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan berkaitan dengan pencegahan kejahatan, yaitu mencakup segala upaya, tindakan, kebijakan, penilaian dan metode yang digunakan sebelum kejahatan terjadi dan bertujuan untuk mengurangi kesempatan untuk melakukan kejahatan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, merupakan lingkungan yang rawan terjadi kejahatan terutama sekali kejahatan pencurian. Dengan kondisi lingkungan yang cukup luas dan kontur tanah yang berbukit (tidak merata) menyebabkan ketinggian bangunan yang ada tidak merata dan menghambat pelaksanaan pengamanan. Dengan karakteristik lingkungan yang dimiliki, strategi pencegahan kejahatan dengan menggunakan pendekatan situasional dianggap sesuai dengan kondisi lingkungan Badan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM untuk mengurangi kerentanan terhadap terjadinya kejahatan,.

2.1.4 Pengamanan Kampus

Sebagai organisasi yang menjalankan fungsi pengembangan sumber daya manusia, dimana pelaksanaan didalamnya adalah kegiatan belajar dan mengajar yang menjadi ciri sebagai suatu lembaga pendidikan, maka tidak salah apabila Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM juga sering dikenal sebagai "Kampus Pengayoman". Kampus sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan Nasional, 2002; 498) adalah sebagai daerah lingkungan bangunan utama perguruan tinggi (universitas, akademi) tempat kegiatan belajar mengajar dan administrasi berlangsung. Dan pengamanan kampus menurut Pedoman Pelaksanaan Pengamanan Kampus di Perguruan Tinggi (2001;2-6) adalah sistem pengamanan yang mengacu pada pemberian kesadaran kepada warga kampus akan kondisi kondusif yang harus diciptakan di lingkungan kampus, di mana tanggung jawab penanganannya ada pada pimpinan perguruan tinggi. Seharusnya dalam pelaksanaan pengamanan kampus di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, organisasi pengamanan kampus berada di bawah pembinaan dan bertanggung jawab terhadap Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Pengamanan Kampus memiliki tugas pokok antara lain :

- a. Melakukan tindakan preventif, represif dan persuasif dalam rangka penanganan berbagai kasus kriminal, pelanggaran ketertiban dan gangguan keamanan lainnya di lingkungan kampus, baik yang dilakukan oleh umum, maupun yang dilakukan oleh unsur *civitas* akademika.
- b. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan pihak Polri.

Sedangkan fungsi pengamanan kampus meliputi :

- a. Pengaturan dalam rangka penegakkan tata tertib kampus
- b. Penjagaan dan pengawasan
- c. Perondaan
- d. Pengawalan
- e. Mengambil langkah atau tindakan sementara, bila terjadi tindak pidana
- f. Memberikan tanda bahaya atau keadaan darurat bila terjadi kebakaran, bencana alam atau kejadian lain yang membahayakan jiwa, badan atau harta benda orang banyak, serta memberikan pertolongan dan bantuan penyelamatan.

Pelaksanaan fungsi di atas untuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tidak sepenuhnya dilakukan oleh petugas pengamanan, misalkan saja fungsi yang pertama yaitu fungsi pengaturan dalam rangka penegakkan tata tertib kampus. Fungsi ini dijalankan oleh masing-masing unit struktural yang ada dalam struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dengan aturan main yang berbeda satu sama lain. Misalkan saja untuk Taruna akan lebih ditekankan kedisiplinan jam keluar masuk asrama dan penggunaan seragam dinas pendidikan yang cukup ketat, namun hal itu akan berbeda penerapan oleh pegawai maupun peserta diklat lainnya. Kondisi demikian tidak memungkinkan bagi petugas pengamanan untuk menegakkan tata tertib kampus, yang bisa dilakukan adalah yang sifatnya menyeluruh dan memang berkaitan dengan pengamanan secara spesifik sesuai pedman kerja dari Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI yang jelas secara teritorial berada di lokasi yang berbeda karakteristiknya.

2.1.5 Manajemen Sekuriti

Manajemen sekuriti merupakan bentukan gabungan dua kata yang secara harafiah memiliki makna sendiri-sendiri. Hal ini sesuai dengan pernyataan Djamin (2007; 59) yang menyebutkan bahwa "Manajemen security merupakan kata majemuk, walaupun dapat dibedakan antara pengetahuan dan kemampuan manajemen dan pengetahuan tentang security sebagai bidang substantif. Manajemen sendiri merupakan proses merencanakan mengorganisasikan,

memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Sedangkan manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarnya. (Stoner, Freeman, dan Gilbert JR, 2007;7) Sedangkan fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi empat, yaitu:

1. **Perencanaan (*planning*)** adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.
2. **Pengorganisasian (*organizing*)** dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.
3. **Pengarahan (*directing*)** adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya adalah menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan (*leadership*).
4. **Pengevaluasian (*evaluating*)** adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut untuk menemukan masalah yang ada dalam operasional perusahaan, kemudian memecahkannya sebelum masalah itu menjadi semakin besar.

Sekuriti sendiri menurut Robert D McCrie mendefinisikan sekuriti sebagai upaya perlindungan aset dari kehilangan (2001;26) Sementara itu Green dan Farber (1978;3) mendefinisikan sekuriti sebagai penciptaan lingkungan yang stabil dan dapat diprediksi, dimana individu/kelompok dapat mengejar tujuannya tanpa gangguan, celaka dan tanpa rasa takut akan kekacauan/cidera. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sekuriti merupakan upaya pencegahan atau perlindungan dari kehilangan/kerugian. Kegiatan sekuriti dilaksanakan oleh manajer, direktur sekuriti dan bahkan juga konsultan. Direktur sekuriti adalah individu yang ditunjuk manajemen perusahaan untuk membuat dan mengembangkan program dan kebijakan sekuriti, serta mengelola program sekuriti di suatu perusahaan. Pemilihan direktur sekuriti secara benar sangat penting dilakukan untuk menjamin keberhasilan program sekuriti. Tanggung jawab, otoritas dan tuntutan tinggi yang harus dipenuhi, membuat direktur sekuriti haruslah orang yang duduk sebagai manajemen puncak dan berhubungan langsung dengan pemimpin perusahaan. (Berger, 1975;36-37). Selain manajer dan direktur sekuriti juga didukung oleh konsultan sekuriti, yaitu individu yang memiliki pengetahuan tentang sekuriti, yang disewa perusahaan untuk melakukan survei sekuriti, merancang dan mengevaluasi program sekuriti dan kelengkapannya, sesuai dengan hasil survei sekuriti yang dilakukannya. Tugas konsultan sekuriti adalah mengawasi dan menawarkan perubahan yang sesuai dengan kondisi sekuriti yang dihadapi perusahaan selama program berlangsung. (Berger, 1975;22-30)

Dengan memperhatikan definisi dari kata "manajemen" dan "sekuriti" dapat memberikan pengertian terhadap manajemen sekuriti, yaitu proses atau kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan, dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam rangka pelaksanaan perlindungan dan pencegahan terhadap gangguan, kecelakaan, kekacauan dan kerugian. Dapat pula dipahami sebagai penerapan fungsi-fungsi manajemen (Planning, Organization, Leading, dan Controlling) dalam pelaksanaan tugas perlindungan dan pencegahan dari kehilangan/kerugian. Sesuai dengan pendapat dari perancangan, pelaksanaan dan evaluasi program sekuriti yang tengah berjalan,

dibahas secara rinci oleh David L. Berger dalam bukunya yang berjudul *Industrial Security*. Menurut Berger, program sekuriti wajib hukumnya dalam sebuah perusahaan. Walaupun demikian, banyak manajemen perusahaan yang menilai program sekuriti sebagai suatu pemborosan dan tidak memberikan sumbangan bagi keuntungan perusahaan. Penilaian sebagian besar manajemen perusahaan ini, menurut Berger salah, karena adanya satu aturan utama : semakin profesional program sekuriti dan pimpinannya, semakin sedikit kerugian yang harus ditanggung perusahaan dengan menurunnya peristiwa kejahatan, kelalaian, dan kecelakaan.

2.1.6 Analisis Manajemen Sekuriti

Analisis manajemen sekuriti dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sekuriti di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisa data untuk mengetahui sasaran sekuriti dan metode atau cara yang digunakan untuk mencegah terjadinya kejahatan/kerugian/kehilangan terhadap sasaran tersebut. Telah disebutkan sebelumnya bahwa pencegahan kejahatan memiliki 7 bidang dengan kualifikasi tertentu, dan penulis lebih menitik beratkan pada bidang *Physical security* yang dinilai sesuai dengan kondisi lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Dengan menitik beratkan pada *physical security*, maka pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan situasional. Dengan metode sekuriti milik Butterworths yang menyebutkan bahwa terdapat 3 hal utama yang harus diperhatikan dalam mencapai sekuriti yang efektif (*effective security*) dan menggabungkannya dengan 16 teknis pengurangan kesempatan terjadi kejahatan milik Clarke, yaitu dapat dirinci sebagai berikut :

- a. kebijakan sekuriti (*security police*) dan prosedur (*procedure*),
 - Rule setting
- b. personil (*personal*),
 - *Entry/exit screening*
 - *Formal Surveillance*
 - *Deflecting Offenders*

c. ukuran fisik pengamanan (*physical security measures*), termasuk didalamnya perlengkapan dan lingkungan (baik fisik maupun sosial) :

1. Perlengkapan :

- *Target Hardening*
- *Access Control*
- *Target removal*
- *Facilitating compliance*
- *Identifying property*
- *Reducing temptation*
- *Controlling facilitator*

2. Lingkungan Fisik :

- *Denying Benefit*

3. Lingkungan sosial

- *Surveillance by employees*
- *Natural Surveillance*
- *Stimulating conscience*

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan manajerial karena penelitian ini memfokuskan pada manajemen sekuriti yang diterapkan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

2.2.2 Bentuk Penelitian

Berdasarkan tujuannya maka bentuk penelitian ini adalah :

1. penelitian deskriptif, yaitu bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. penelitian eksplanasi, yaitu menjelaskan gejala-gejala atau fenomena yang terjadi sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang

menyebabkan terjadinya kejahatan dan manajemen sekuriti yang tepat bagi lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

2.2.3 Metode dan Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data

- Wawancara mendalam (*depth interview*) dengan pihak yang berkompeten (*key-persons*) yaitu Petugas pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai informan penting, yang mempunyai tugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan informan kunci yaitu kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan informan tambahan yaitu pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, peserta pendidikan dan latihan termasuk taruna AKIP/AIM, dan penghuni perumahan dinas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Wawancara mendalam ini dilengkapi dengan daftar pertanyaan yang hanya digunakan sebagai pedoman wawancara yang kemudian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan untuk menggali informasi secara lebih lengkap dan mendalam.
- Observasi lapangan di dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan untuk mengamati situasi dan kondisi yang ada serta pelaksanaan tugas pengamanan yang diterapkan berkaitan dengan sistem dan strategi yang digunakan. Dalam observasi ini peneliti masuk ke dalam ruang kantor gedung, terutama ruangan yang pernah terjadi pencurian di dalamnya, pos penjagaan, asrama tempat para peserta diklat dan taruna AKIP/AIM tinggal selama menjalani pendidikan dan latihan, mengamati akses masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Peneliti juga mengobservasi sarana dan prasarana yang ada, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- Studi kepustakaan dan dokumentasi. Dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pelaksanaan pengamanan, serta data ataupun laporan tentang peristiwa pencurian yang terjadi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Pengolahan Data Kualitatif

Data dan informasi yang telah terkumpul, untuk selanjutnya ditranskrip dalam bentuk tulisan. Kemudian dilakukan koding terhadap seluruh data yang telah ditranskrip dengan menentukan kalimat kunci dari data yang diperoleh, dan memberikan kategori terhadap kalimat-kalimat kunci yang sejenis. Dalam hal ini ada kemungkinan kategori yang diharapkan meliputi dari sisi internal dan eksternal dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan lainnya yang mungkin terdapat dalam data yang dikumpulkan. Selanjutnya dilakukan penyimpulan sementara dan menambahkan catatan berupa pendapat dari observer (*observer's comments*). Setelah memastikan validitas data maka selanjutnya dapat melakukan analisis data dengan membandingkan atau mengkonfirmasi teori yang ada mengenai implementasi kebijakan.

3. Untuk menjaga validitas data yang diperoleh, diantaranya dengan melakukan pemeriksaan silang (*cross-checking*) dengan menggunakan dua cara, yaitu:
 - a. *Triangulasi*, Dalam penelitian ini terdapat hasil wawancara dari petugas pengamanan, pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, peserta diklat, dan penghuni rumah dinas akan saling di perbandingkan antara informasi yang satu dengan informasi lainnya. Hal tersebut dilakukan dengan harapan dapat menghasilkan data yang akurat.
 - b. *Iterasi*, dilakukan juga terhadap beberapa informan untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan memastikan data yang diperoleh benar-benar valid. Pengulangan pertanyaan atau wawancara dilakukan dalam waktu yang tidak ditentukan agar data yang diperoleh benar-benar valid.

4. Strategi Analisis Data Kualitatif

Dalam melakukan analisis data, strategi yang digunakan adalah metode ilustratif (*The Illustrative Method*), dengan metode ini peneliti melakukan pengelompokan data sesuai dengan teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian manajemen sekuriti pencurian di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam metode ini teori akan (diibaratkan) menghasilkan “kotak-kotak kosong”. Dan peneliti mencari apakah data-data/bukti-bukti dapat disatukan untuk mengisi kotak kosong tersebut. Bukti yang ada dalam kotak tersebut dikonfirmasi atau ditolak oleh teori dan digunakan untuk menintrepetasikan gejala sosial. Kotak kosong disini merupakan kategori-kategori konseptual yang digunakan untuk menjelaskan.

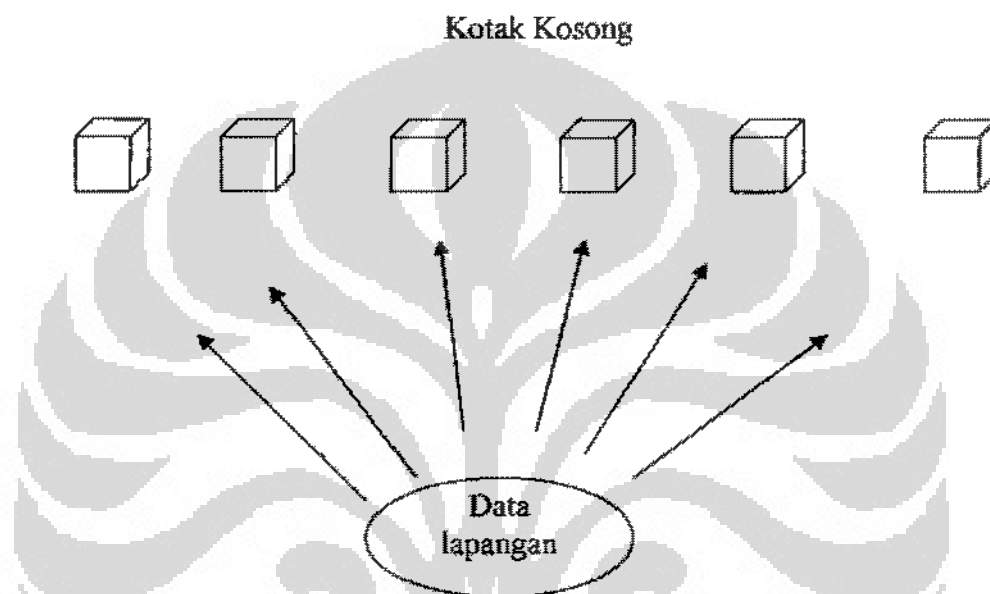
The Illustrative Method memiliki 3 (tiga) jenis pendekatan pendekatan yaitu :

1. *Case Clarification* yaitu mengklarifikasi sebuah kasus spesifik (khusus) atau situasi tunggal dimana kasus dapat dijelaskan dan dipahami dengan menggunakan teori tertentu.
2. *Parallel Demonstration* yaitu peneliti mensejajarkan multi (banyak) kasus untuk menunjukkan bahwa teori berlaku bagi banyak kasus. Peneliti dapat mengilustrasikan teori melalui bahan / bahasan khusus dari berbagai kasus tersebut.
3. *Pattern Matching*, yaitu peneliti mencocokkan hasil observasi dari satu kasus dengan konsep yang berasal dari teori ataupun penelitian lainnya. Mengarah pada penghapusan sebagian dari teori, karena untuk memberikan penjelasan, dimungkinkan untuk menghilangkan sebagian ide, variabel maupun pola yang dipertimbangkan.

Pendekatan yang akan digunakan adalah jenis pendekatan yang pertama, *Case Clarification* (klarifikasi kasus) karena dalam penelitian ini peneliti akan meneliti manajemen sekuriti dengan kasus tunggal yaitu di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kasus yang

terjadi sebagai gejala sosial, dicoba untuk dipahami dengan mengkonfirmasi atau klarifikasi dengan teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3.1
Illustrative Methode



2.2.4 Informan

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan informan kunci (*key person*) berkaitan dengan kebijakan yang dibuat selaku pimpinan organisasi, dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

Untuk mengetahui kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sekuriti yang selama ini diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta latar belakang atau alasan penggunaan sistem keamanan tersebut sebagai upaya pencegahan terjadinya kejahatan. Peran Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan program

pencegahan kejahatan, sistem pengawasan dan evaluasi yang telah ditetapkan.

2. Regu Pengamanan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia sebagai informan penting untuk mengetahui pelaksanaan pengamanan sebagai upaya pencegahan kejahatan, serta mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penghambat maupun pendorong bagi regu pengamanan dalam menjalankan tugas pengamanan.
3. Pegawai dan Peserta pendidikan dan pelatihan sebagai informan tambahan, untuk mengetahui pendapatnya tentang pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia. Serta rutinitas ataupun kondisi yang dihadapi selama berada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia, serta interaksi di antara sesama penghuni, apakah satu sama lain saling mengenal dan mampu membedakan antara penghuni Badan Pengembangan Sumber daya Manusia dan masyarakat umum.
4. Korban kejahatan (pencurian) sebagai informan tambahan. Untuk mengetahui bagaimana, kapan, dimana kejahatan (pencurian) tersebut terjadi. Serta mendapatkan gambaran tentang situasi atau kondisi pada saat terjadi pencurian, dan barang apa yang telah dicuri.
5. Masyarakat Umum sebagai informan tambahan. Untuk mengetahui pendapat dan reaksi masyarakat terhadap pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia, terutama bagi yang sering menggunakan fasilitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau yang sering masuk ke Badan Pengembangan Sumber daya Manusia dengan kepentingan tertentu, seperti pengguna lapangan tenis, basket dan volley ball.

2.2.5 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan objek penelitiannya adalah pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alasan yang mendasari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai lokus penelitian adalah

1. Dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah terjadi kejahatan pencurian secara berulang-ulang, bahkan pernah terjadi kejahatan percobaan perkosaan terhadap peserta didik, serta belum adanya kebijakan khusus yang berkaitan dengan sekuriti di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia..
2. Terdapat sejumlah penghuni yang akan menjadi informan dalam penelitian ini,
3. alasan subyektif, yaitu kemudahan akses peneliti untuk ke lokasi penelitian, dan kemudahan dalam memperoleh informasi.



BAB 3
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI

Pada Bab ini akan dipaparkan mengenai gambaran umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, dan gambaran tentang sistem pengamanan, serta gambaran umum pedoman pengamanan Departemen Hukum dan HAM.

3.1 Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM RI

Gambaran umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM meliputi sejarah singkat dan kondisi bangunan, visi dan misi, struktur organisasi, komunitas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, guna mengetahui kondisi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM secara fisik dan organisasi.

3.1.1 Sejarah dan kondisi bangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM

Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Hukum dan HAM merupakan organisasi baru sebagai hasil pengembangan dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Pegawai Departemen Hukum dan HAM. Pengembangan tersebut menjadikan Pusdiklat mengalami peningkatan eselon menjadi organisasi unit eselon 1 di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI, dan memiliki nomenklatur sebagai Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Hukum dan HAM. Dasar hukum pembentukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM adalah :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 91 Tahun 2006 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Presiden Nomor : 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia.
2. Surat Menpan RI Nomor : B/941/M.PAN/2007 tentang penyempurnaan Rancangan Peraturan Menteri Hukum dan HAM tanggal 16 April 2007

2. Surat Menpan RI Nomor : B/941/M.PAN/2007 tentang penyempurnaan Rancangan Peraturan Menteri Hukum dan HAM tanggal 16 April 2007
3. Peraturan menteri Hukum dan HAM RI Nomor : M.04.PR.07.10 Tahun 2007 tanggal 20 April 2007, tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI.

Pembentukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dilakukan dengan pertimbangan antara lain :

1. Adanya spesifikasi keilmuan/pengetahuan teknis operasional yang berbeda, yang tidak dapat diperoleh dari pendidikan universitas dan pendidikan formal lainnya
2. Badan ini memiliki peran dan program yang strategis guna meningkatkan kinerja kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia, serta melakukan percepatan profesionalisme pegawai yang dilakukan secara sistematis
3. Badan ini juga bertugas untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia dan kelembagaan yang dapat terus diinternalisasikan dan disosialisasikan.

Sebelum memiliki gedung sendiri, penyelenggaraan diklat pegawai Departemen Kehakiman dilaksanakan dengan berpindah tempat. Hal ini disebabkan adanya tuntutan untuk meningkatkan kemampuan Aparatur Kehakiman dalam menangani berbagai masalah yang semakin kompleks. Oleh karena itu pada tahun 1969 kegiatan diklat yang sifatnya masih unit ditingkatkan penyelenggaraannya secara terpusat dengan membentuk pusdiklat.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor Y.S.4/3/7 tahun 1975 tentang organisasi dan Tata Kerja Departemen Kehakiman, Pusdiklat pegawai secara administrasi berada di bawah Sekretariat Jenderal, namun dalam melaksanakan tugas pokoknya berdiri secara otonom dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Kehakiman. Secara operasional pusdiklat sudah berjalan sejak tahun 1975 dengan menempati bangunan di jalan Hayam Wuruk No. 07 bersebelahan dengan gedung BHP, meskipun fasilitas yang tersedia belum memadai. Gedung yang digunakan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan

juga belum tersedia sehingga diklat dilaksanakan dengan menyewa gedung di beberapa tempat. Beberapa diklat yang dilaksanakan pada tahun 1975 adalah :

- Penataran BHP tingkat I dilaksanakan di Hotel Ramayana Tanah Abang;
- Penataran Tenaga Teknis Tahanan Imigrasi dengan menyewa gedung dan bekerjasama dengan Pusat Pendidikan Hukum TNI Angkatan Darat di jalan Kyai Tapa Nomor 101 Grogol, Jakarta Barat.

Pada tahun 1978 Pusdiklat pegawai memperoleh gedung bertingkat 6 (enam) di jalan Batu Tulis Raya Nomor 1 Jakarta pusat. Hal tersebut dimaksudkan agar tidak lagi menyewa gedung setiap kali menyelenggarakan diklat, gedung tersebut meliputi :

- a. dua lantai untuk wisma
- b. dua lantai untuk ruang kuliah, diskusi, dan seminar
- c. satu lantai untuk ruang seminar dan perpustakaan.

Meskipun telah memiliki gedung sendiri akan tetapi dalam perkembangannya fasilitas yang tersedia tersebut belum sepenuhnya dapat menampung seluruh kegiatan pendidikan dan latihan masih menggunakan tempat atau instansi lain. Pendidikan dan pelatihan masih dilaksanakan di beberapa tempat antara lain :

- PHI Senen Jakarta Pusat
- Gelora Senayan
- Wisma Tanah Air Cawang Jakarta Timur
- Hotel MARS Cipayung Bogor
- Pusdikkom TNI AD Grogol Jakarta Barat
- Asrama haji Wisma Ciliwung Matraman Jakarta Timur
- Pondok Wisma Pasar Rebo Jakarta Timur

Pada tahun 1987 Pusdiklat Pegawai Departemen Kehakiman dan HAM RI memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai, dengan gedung yang dibangun diatas tanah seluas 107.109 m² milik Departemen Kehakiman dan HAM RI. Gedung dengan daya tampung 720 peserta pendidikan dan pelatihan ini diresmikan oleh Menteri Kehakiman RI, Ismail Saleh, pada tanggal 29 oktober

1987 dengan pesan bahwa : "Hakekat Pendidikan adalah kemauan dan kemampuan untuk mendidik diri sendiri".

Gedung tersebut terletak di jalan Raya Gandul Cinere, Jakarta Selatan berbatasan dengan pemukiman penduduk, dan dibagian belakang berbatasan dengan Lapas Klas IIA Terbuka yang telah beroperasi pada tahun 2004. Bagian belakang sebelah selatan terdapat perkebunan pisang dan bagian belakang sebelah utara terdapat bangunan perumahan dinas untuk pejabat sebanyak 10 unit, 6 unit bangunan 2 lantai dan 4 unit bangunan 1 lantai. Sebelumnya di areal ini adalah lapangan yang biasa digunakan sebagai lapangan sepak bola oleh penduduk maupun peserta pendidikan dan pelatihan, termasuk taruna AKIP dan AIM, bahkan juga pernah dijadikan lapangan panahan. Kemudian disebelah selatannya terdapat sungai kecil yang sering disebut "kali krukut" oleh penduduk sekitar.

Bagian kanan dan kiri pusdiklat dibatasi dengan tembok setinggi 1 (satu) meter. Bagian depan dan belakang dibatasi dengan pagar besi dengan ketinggian \pm 2 meter. Pusdiklat mempunyai dua pintu gerbang yakni pintu gerbang utama berada di bagian selatan dan pintu gerbang kedua berada di sebelah utara, di mana masing-masing gerbang memiliki pos penjagaan. Akan tetapi pos penjagaan di gerbang kedua yang sering disebut "Pos Monyet" tidak difungsikan secara optimal karena pintu gerbang tersebut selalu tertutup dan dalam keadaan terkunci sedangkan pos monyet difungsikan bagi taruna AKIP sebagai tempat berlatih untuk jaga pos secara bergilir.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM RI memiliki kekhasan konstruksi dan bentuk bangunan yaitu perpaduan antara kekuatan dan keindahan arsitektur yang terus dipelihara, pembangunan yang dilakukan disesuaikan dengan kontur tanah yang berbukit-bukit, sehingga keindahan alami tetap terpelihara.

Seluruh bangunan tersebut terdiri dari unit-unit yang disesuaikan dengan kegunaannya, seperti yang terlihat dalam tabel :

Tabel 3.1
Fasilitas yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Hukum dan HAM

No.	Jenis	Jumlah	Kapasitas	Keterangan
1.	Gedung Adm/Kantor	1	90 orang	3 lantai
2.	Ruang Kuliah	16	640 orang	3 lantai
3.	Ruang Diskusi	6	20 orang	Lantai 1
4.	Ruang Seminar	1	150 orang	Lantai 3
5.	Asrama Latihan	6	360 orang	3 lantai
6.	Asrama Pendidikan	6	360 orang	3 lantai
7.	Auditorium	1	500 orang	2 lantai
8.	Gedung Perpustakaan	1	50 orang	1 lantai
9.	Lab. Komputer	1	20 orang	Lantai 2
10.	Lab. Bahasa	1	30 orang	Lantai 2
11.	Ruang Assesment	1	15 orang	Lantai 3 kelas
12.	Media Center	1	10 orang	Lantai 1 kelas
13.	Ruang Fitness	1	10 orang	Lantai 3 kelas
14.	Ruang Karaoke	1	30 orang	Lantai 3 kelas
15.	Flat/Apartemen	3	234 orang	3 Lantai
16.	Rumah Dinas Jabatan	10	- orang	2 Lantai
17.	Gedung Pendidikan	1	150 orang	-

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agustus 2009

Kelengkapan sarana dan fasilitas lainnya yang juga menunjang penyelenggaraan diklat adalah :

Tabel 3.2
Prasarana Penunjang Lain

No.	Jenis	Jumlah	Kapasitas	Keterangan
1.	Sarana Olah Raga	13		2 lap. Tenis 10 tenis meja 1 lap. Volley 1 lap Basket
2.	Kantin	1	700 orang	2 lantai
3.	Kendaraan	8		
4.	Masjid	1		
5.	Poliklinik	1		
6.	Listrik		500 KVA	PLN 2 Genset
7.	Air			Jet Pump Deepwell
8.	Area Parkir		300 mobil	
9.	Telepon Dinas			
10.	Perpustakaan	1		

3.1.2 Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

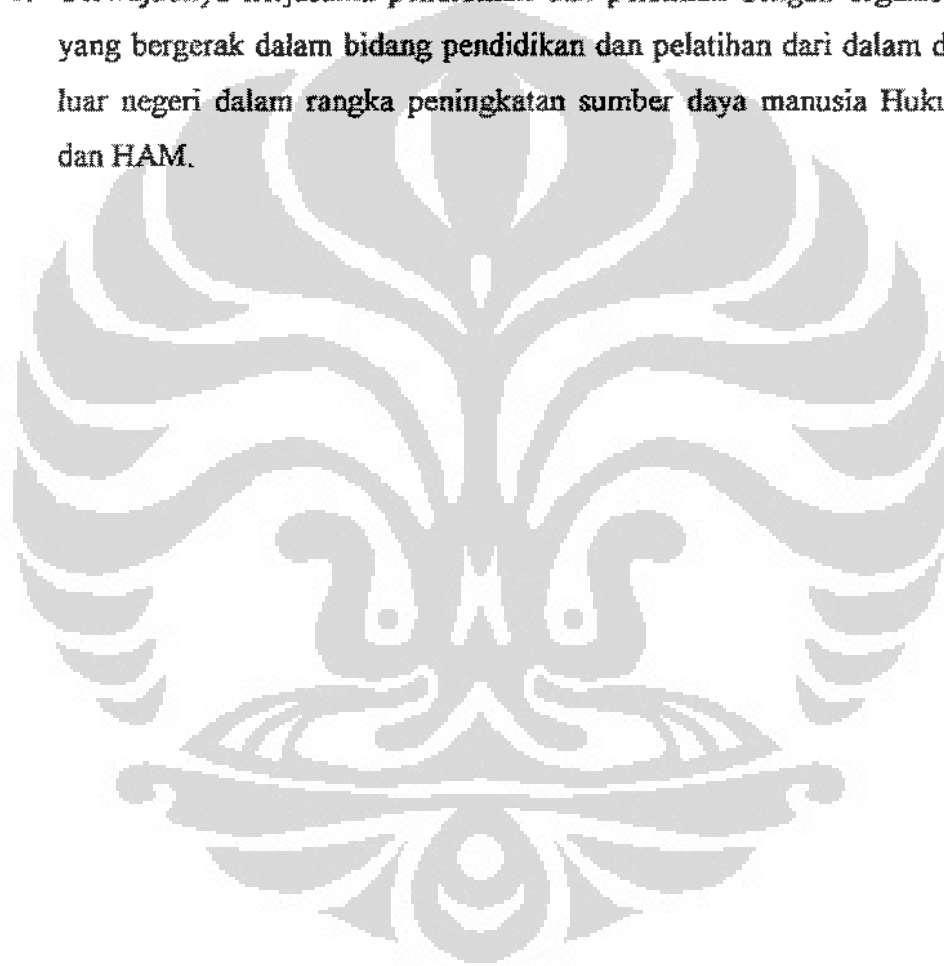
Berpedoman kepada visi dan misi Departemen Hukum dan HAM dalam mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan nasional, maka BPSDM Hukum dan HAM memiliki visi : menjadikan sumber daya manusia Hukum dan HAM Berkualitas. Dengan visi tersebut BPSDM Hukum dan HAM memiliki misi antara lain :

1. Menyelenggarakan Pengembangan di Bidang Kepemimpinan dan Manajemen
2. Menyelenggarakan Pengembangan di Bidang Teknis
3. Menyelenggarakan Pengembangan di Bidang Fungsional dan HAM
4. Menyelenggarakan Kerjasama Pengembangan Sumber Daya manusia Hukum dan HAM
5. Memberikan dukungan Penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya manusia Hukum dan HAM.

Dengan visi misi tersebut di atas maka sasaran yang hendak dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM adalah :

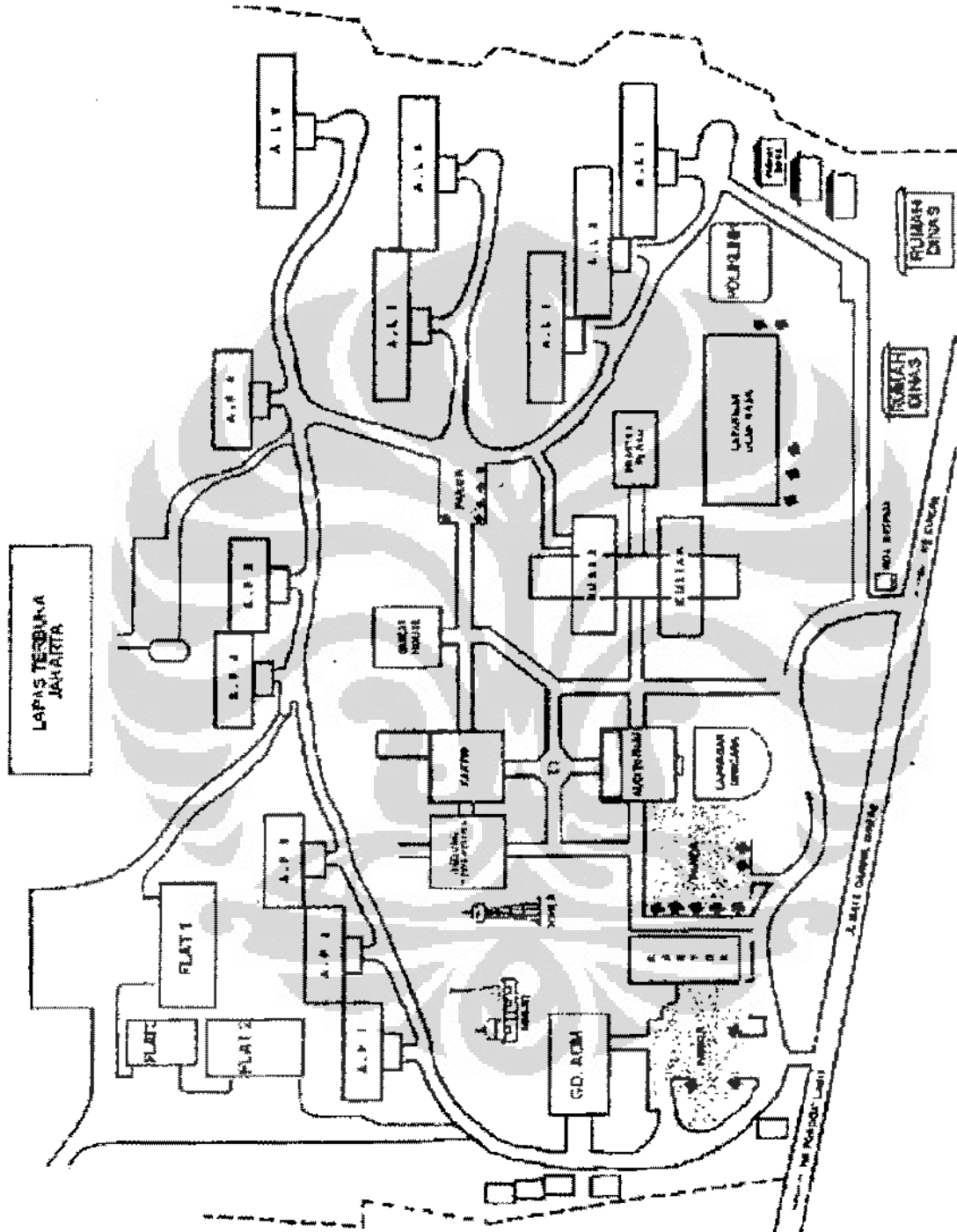
1. Terbentuknya Sumber daya manusia Hukum dan HAM yang profesional, kreatif, inovatif, dinamis, dan berwawasan ke masa depan.

2. Terciptanya pendidikan dan pelatihan di bidang Hukum dan HAM yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pengetahuan
3. Terciptanya pendidikan teknis dan fungsional Hukum dan HAM yang memenuhi standar kompetensi nasional dan internasional
4. Terciptanya pendidikan dan pelatihan dengan system belajar jarak jauh sehingga sumber daya manusia aparatur yang bertugas di unit pelaksana teknis dapat mengikuti diklat
5. Terwujudnya kerjasama pendidikan dan pelatihan dengan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan dari dalam dan luar negeri dalam rangka peningkatan sumber daya manusia Hukum dan HAM.



3.1.3 Denah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

3.1

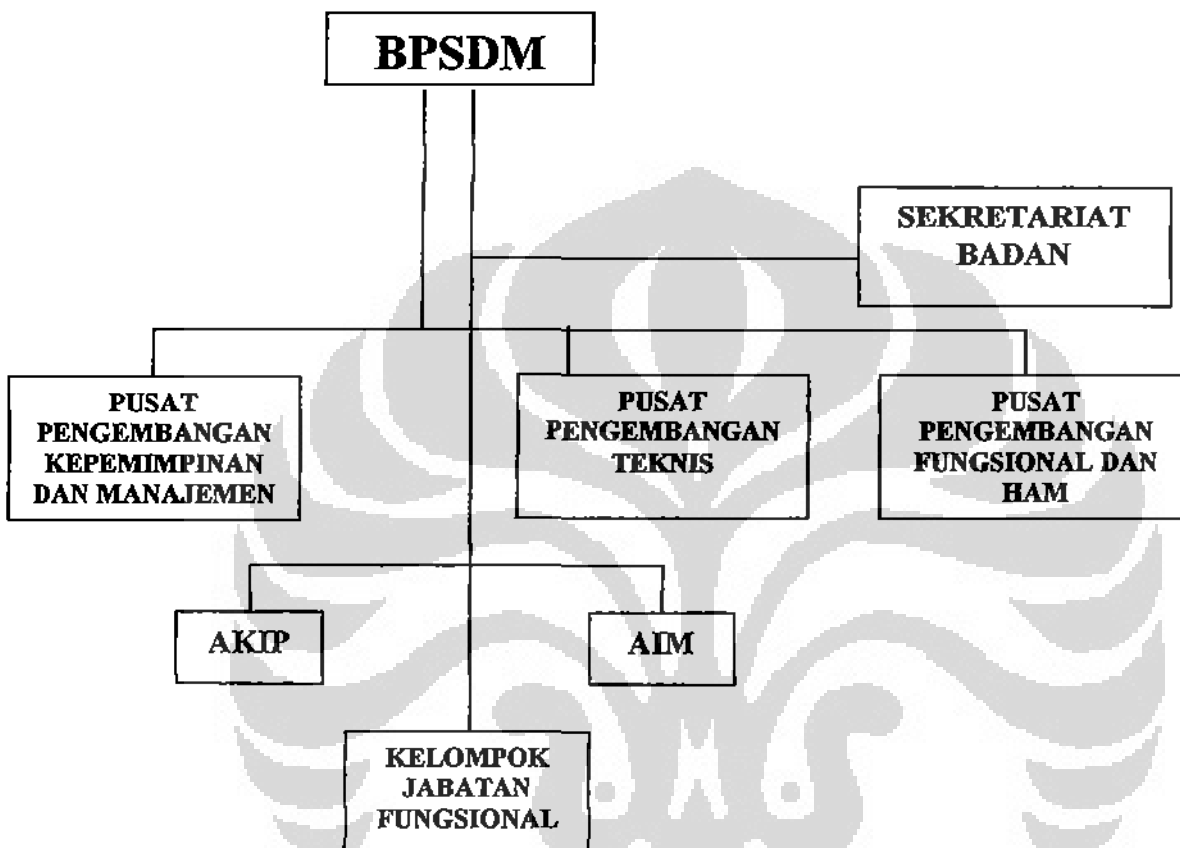


3.1.4 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

Terbentuknya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM RI adalah berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09-PR.07.10 Tahun 2007 tanggal 20 April 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM RI merupakan suatu Badan Negara yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia dibidang hukum dan hak asasi manusia;
- b. penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- c. pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- d. koordinasi dan kerja sama pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- e. pemberian bimbingan teknis tata penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia hukum dan hak asasi manusia;
- f. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan dan hasil pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia hukum dan hak asasi manusia;
- g. pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM

Gambar 3.3
Bagan Struktur Organisasi
BPSDM Hukum dan HAM RI



Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM 2009

Seperti terlihat dalam gambar bagan di atas, maka susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM terdiri dari :

- a. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menjalankan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan yang telah diuraikan sebelumnya.
- b. Sekretariat Badan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Untuk menjalankan tugas tersebut sekretarian badan memiliki fungsi antara lain :

- pelaksanaan dan koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran, evaluasi, penyusunan laporan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pelaksanaan dan koordinasi kerjasama pengembangan pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- pengelolaan urusan kepegawaian, tata usaha dan administrasi pendidikan dan pelatihan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI
- pengelolaan urusan administrasi keuangan; dan
- pengelolaan urusan perlengkapan dan rumah tangga.

c. Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen

Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM di bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan manajemen berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen menyelenggarakan fungsi :

- penyiapan perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan manajemen;
- penyiapan penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan manajemen;
- penyiapan penyelenggaraan di bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan manajemen;

- penyusunan rencana dan program pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan manajemen;
- penyiapan bahan koordinasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan manajemen dengan instansi terkait dan pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan; dan
- penyiapan bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan di lingkungan Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen.

d. Pusat Pengembangan Teknis

Pusat Pengembangan Teknis mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM di bidang pendidikan dan pelatihan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Pusat Pengembangan Teknis menyelenggarakan fungsi antara lain :

- penyiapan perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan teknis;
- penyiapan penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan teknis;
- penyiapan penyelenggaraan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis;
- penyusunan rencana dan program pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan teknis;
- penyiapan bahan koordinasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dengan instansi terkait dan pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan; dan
- penyiapan bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan di lingkungan Pusat Pengembangan Teknis.

e. Pusat Pengembangan Fungsional dan HAM

Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia menyelenggarakan fungsi :

- penyiapan perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- penyiapan penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- penyiapan penyelenggaraan di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- penyusunan rencana dan program pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- penyiapan bahan koordinasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia dengan instansi terkait dan pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan; dan
- penyiapan bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan dan penyusunan laporan di lingkungan Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia.

f. Akademi Kedinasan (AKIP dan AIM)

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga teknis yang secara akademis mampu memberikan kontribusi pemikiran yang inovatif, guna menjawab tantangan masa depan, yang didasarkan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan suatu strategi, yaitu melalui pendirian akademi kedinasan. Di sisi lain dengan adanya akademi

kedinasan diharapkan juga mampu "melahirkan" kader aparatur dengan standar kompetensi teknis yang memadai. Atas dasar pemikiran tersebut maka Departemen Hukum dan HAM RI "melengkapi diri" dengan 2 (dua) Akademi Kedinasan yaitu Akademi Ilmu Pemasarakatan (AKIP) dan Akademi Imigrasi (AIM).

Berkenaan dengan pendidikan kedinasan secara tegas dinyatakan pada pasal 29 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, sebagai pendidikan yang diselenggarakan oleh Departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen yang berfungsi untuk meningkatkan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen. Akademi Ilmu Pemasarakatan (AKIP) dan Akademi Imigrasi (AIM) adalah sebuah lembaga pendidikan di bawah Departemen Hukum dan HAM RI yang diharapkan dapat memenuhi fungsi-fungsi sebagai pendidikan kedinasan. Sebagai sebuah pendidikan tinggi, AKIP dan AIM dalam penyelenggaraan pendidikan perlu menjalankan berbagai tugas-tugas dalam pendidikan tinggi, yakni pengembangan ilmu pengetahuan, pemberlakuan kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik serta otomomi keilmuan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi di AKIP dan AIM tidak akan berhasil bila tidak didukung oleh budaya akademik yang baik, melalui penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bermutu, penelitian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk mengetahui lebih rinci tentang kedua Akademi dimaksud berikut akan dipaparkan sedikit gambaran tentang Akademi Ilmu Pemasarakatan dan Akademi Imigrasi.

6. Akademi Ilmu Pemasarakatan (AKIP)

Merupakan salah satu jalur dalam mempersiapkan kader pemimpin yang mumpuni di bidang Pemasarakatan di masa mendatang. Melalui berbagai kegiatan program pendidikan dan ekstrakurikuler yang diselenggarakannya diharapkan mampu membekali kader dengan

berbagai kemampuan teknis, kepribadian, dan kepemimpinan. AKIP didirikan berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor : 270/1964 tanggal 24 Oktober 1964, dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan mendesak sumber daya manusia di bidang Pemasyarakatan, berkenaan dengan adanya perubahan sistem perlakuan terhadap pelanggaran hukum di Indonesia dari sistem kepenjaraan menjadi sistem pemasyarakatan.

Para peserta didik Akademi Ilmu Pemasyarakatan disebut sebagai taruna AKIP. AKIP merupakan akademi kedinasan setingkat diploma III yang berkualifikasi Ahli Madya di bidang Ilmu Pemasyarakatan. Ilmu Pemasyarakatan adalah ilmu tentang tata perlakuan terhadap narapidana dalam sistem hukum Indonesia.

7. Akademi Imigrasi (AIM)

Akademi Imigrasi didirikan berdasarkan Keputusan menteri Kehakiman Nomor : JP.17/59/11 Tahun 1962 tanggal 21 Desember 1962. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga teknis keimigrasian yang terampil dan profesional, namun sejak tahun 1976 Akademi Imigrasi praktis menghentikan kegiatannya. Melalui Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan RI Nomor : M.01-DL.08.01 Tahun 2000, tentang Statuta Akademi Imigrasi, maka Akademi Imigrasi menjalankan kembali kegiatannya sebagai sebuah Lembaga pendidikan Tinggi Kedinasan.

Akademi Imigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan di atas pendidikan menengah pada jalur pendidikan profesional program diploma III yang ditujukan pada keahlian khusus di bidang Keimigrasian. Sebagai salah satu unsur dari sistem pendidikan nasional sesuai Undang-undang Nomor : 2 Tahun 1989, Akademi Imigrasi menyiapkan peserta didik yang disebut taruna secara simultan yang diarahkan pada pengembangan potensi kepemimpinan dan pembinaan Kader Pengaman Pintu Gerbang Negara Indonesia.

3.1.5 Komunitas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

Komunitas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM meliputi Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, Peserta Pendidikan dan Pelatihan, dan Penghuni lainnya yang bertempat tinggal di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

3.1.5.1 Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI

Agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai tempat untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan, salah satu unsur penunjang yang memiliki peran penting adalah keberadaan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Hukum dan HAM RI sendiri, dalam menjalankan tugas pokoknya memiliki pegawai berjumlah 231 orang (termasuk pegawai AKIP dan AIM) dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pangkat dan Golongan	A	B	C	D	E	Jumlah
IV	15	5	1	6	2	
III	37	57	24	18		
II	18	16	24	5		
I						
Jumlah						231

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha BPSDM Hukum dan HAM

Berdasarkan pendidikan, pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia paing banyak memiliki pendidikan sarjana yaitu 83 orang atau sekitar 35,93 % dari jumlah seluruh pegawai. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki pegawa dengan pendidikan terakhir SD dan SLTP yaitu masing-masing sebanyak 1 orang. Lebih rinci dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Doktor	2
Pasca Sarana	56
Sarjana	83
Sarjana Muda	23
SLTA	79
SLTP	1
SD	1
Jumlah	231

Berdasarkan unit kerja, pegawai paling banyak jumlahnya yaitu sebanyak 85 36,79 % orang berada di unit kerja Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hal tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankannya. Lebih rinci dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah
Kepala BPSDM	1
Kapuspimeri dan Staf	25
Kapusbang Teknis dan Staf	27
Kapusbang Fungham dan Staf	25
Sekretaris Badan dan Staf	85
AKIP	23
AIM	20
Widyaiswara	8
CPNS	18
Jumlah	231

3.1.5.2 Karakteristik Peserta Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI

Peserta pendidikan dan pelatihan adalah pegawai di lingkungan Departemen Kehakiman dan HAM di seluruh Indonesia yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan pasal 13 ayat 1, 2, dan 4 Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor : 304A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian juga harus memenuhi persyaratan spesifik yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dan sesuai dengan materi teknis pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga terdapat peserta pendidikan dengan masa pendidikan selama 3 (tiga) tahun yaitu taruna AKIP dan AIM. Taruna tersebut menjalankan pendidikan ikatan dinas dengan sifat pendidikan yang semi militer dimana selama masa pendidikan diutamakan kedisiplinan dan kesamaptaaan dan memiliki rutinitas yang telah diatur dan tidak leluasa untuk keluar dari lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya diijinkan pada saat-saat tertentu. Taruna AKIP (Akademi Ilmu Pemasarakatan) dididik untuk menjadi pegawai negeri di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan ataupun pada Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan (Lembaga Pemasarakatan, Rumah Tahanan Negara, Balai Pemasarakatan, dan Rumah Penyimpanan Barang Sitaan dan Rampasan Negara). Taruna AIM (Akademi Imigrasi) adalah pendidikan keimigrasian dimana sistem pendidikan hampir sama dengan pendidikan AKIP hanya berbeda bidang tugas, sehingga berbeda materi teknis yang diberikan selama perkuliahan. Usai menjalani masa pendidikan, taruna AIM menjadi pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi maupun pada Unit Pelaksana Teknis Imigrasi. Penerimaan taruna AKIP dan AIM dilakukan setahun sekali dengan persyaratan tertentu yang sifatnya lebih spesifik bila dibandingkan dengan penerimaan pegawai reguler, serta harus lulus ujian-ujian penerimaan.

3.1.5.3 Karakteristik Penghuni Lainnya di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI

Penghuni yang dimaksud disini adalah pegawai beserta keluarga pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertempat tinggal di dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan bukan merupakan peserta pendidikan maupun pelatihan. Penghuni tersebut meliputi :

- **Pembina Taruna**

Yaitu pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertugas untuk membina para taruna selama melaksanakan pendidikan. Para pembina bukan peserta pendidikan dan pelatihan akan tetapi merupakan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan sebagian dari pembina yang belum berkeluarga bertempat tinggal di asrama dan menjadi penghuni lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- **Penanggung Jawab Asrama**

Penanggung jawab asrama merupakan bagian dari pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertugas untuk menjaga asrama, dalam hal menjaga kebersihan dan pemeliharaan bangunan dan inventaris masing-masing asrama. Bagi penanggung jawab tersebut diperkenankan untuk tinggal diasrama, meskipun ada sebagian yang tinggal di luar wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- **Penghuni Rumah Dinas**

Keberadaan rumah dinas yang diperuntukkan bagi pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini menyebabkan keluarga pegawai yang tinggal di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi Penghuni Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, meskipun bukan merupakan peserta pendidikan ataupun pelatihan. Penghuni rumah dinas ini bebas keluar masuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia karena lingkungan tersebut telah menjadi lingkungan tempat tinggal baginya.

3.2 Pedoman Pengamanan Departemen Hukum dan HAM

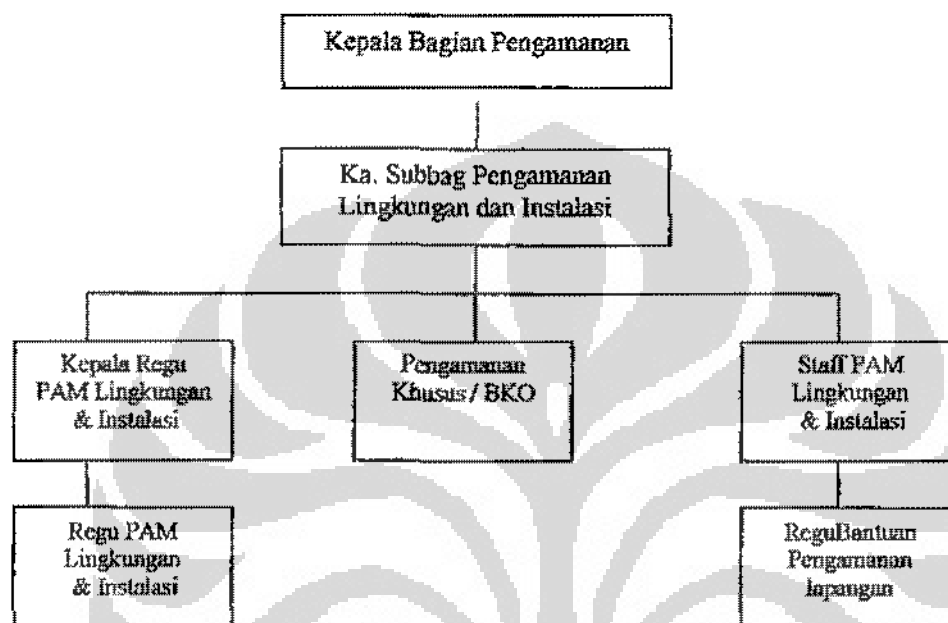
Dalam pelaksanaan tugas pengamanan, petugas atau regu pengamanan memiliki pedoman pengamanan dari Departemen Hukum dan HAM RI. Pedoman pengamanan tersebut berupa Prosedur Tetap Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM RI tahun 2006. Dalam Prosedur tetap tersebut diatur antara lain meliputi pengamanan pimpinan, pengamanan lingkungan dan instalasi, dan pengamanan dokumen dan keterangan yang bersifat rahasia. Dari ketiga butir yang disebutkan, yang berkaitan dengan penelitian ini adalah butir kedua yaitu tentang pengamanan lingkungan. Ketentuan yang diatur antara lain meliputi :

1. Tugas Pokok dan Fungsi Pengamanan Lingkungan dan Instalasi

Tugas pokok Pengamanan Lingkungan dan Instalasi dititikberatkan kepada pengamanan Bangunan dan Gedung, Sarana Pendukung tugas, Ketertiban Wilayah, Pengamanan Lokasi, instalasi, sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kegiatan perkantoran sehari-hari. Sedangkan Fungsi Pengamanan Lingkungan dan Instalasi adalah sebagai "garda terdepan" dalam penegakkan ketertiban sebagai salah satu sarana pendukung kelancaran administrasi perkantoran demi tercapainya tugas pokok dan fungsi Departemen, dengan menerapkan pola pengamanan yang harus mampu mencari dan menemukan kemungkinan adanya hambatan, ancaman, dan gangguan serta mengolahnya untuk dijadikan bahan informasi/keterangan bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Departemen, sekaligus mencegah, meniadakan, dan menghancurkannya.

1. Struktur Organisasi

Gambar 3.4
Struktur Organisasi Pengamanan
Departemen Hukum dan HAM RI



Sumber : Prosedur Tetap Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM RI Tahun 2006

2. Pusat Pengendalian

Dalam setiap pelaksanaan tugas tetap berpedoman kepada organisasi Pengamanan, dimana komando dan penanggung jawab operasional dalam setiap melaksanakan pengamanan terhadap obyek adalah Dan Pengamanan Lingkungan dan Instalasi, yang kemudian dalam pelaksanaan operasional di lapangan didelegasikan kepada para Dan Regu atau Petugas yang ditunjuk.

3. Koordinasi

Dalam rangka menyelenggarakan Pengamanan fisik terhadap obyek perlu adanya koordinasi yang erat dan dilakukan dengan sebaik-baiknya antara unsur Pengamanan Lingkungan dan Instalasi dengan unsur-unsur yang terkait.

4. Persyaratan Personil

- Lulus *security clearance*
- Mempunyai mental ideologi yang baik

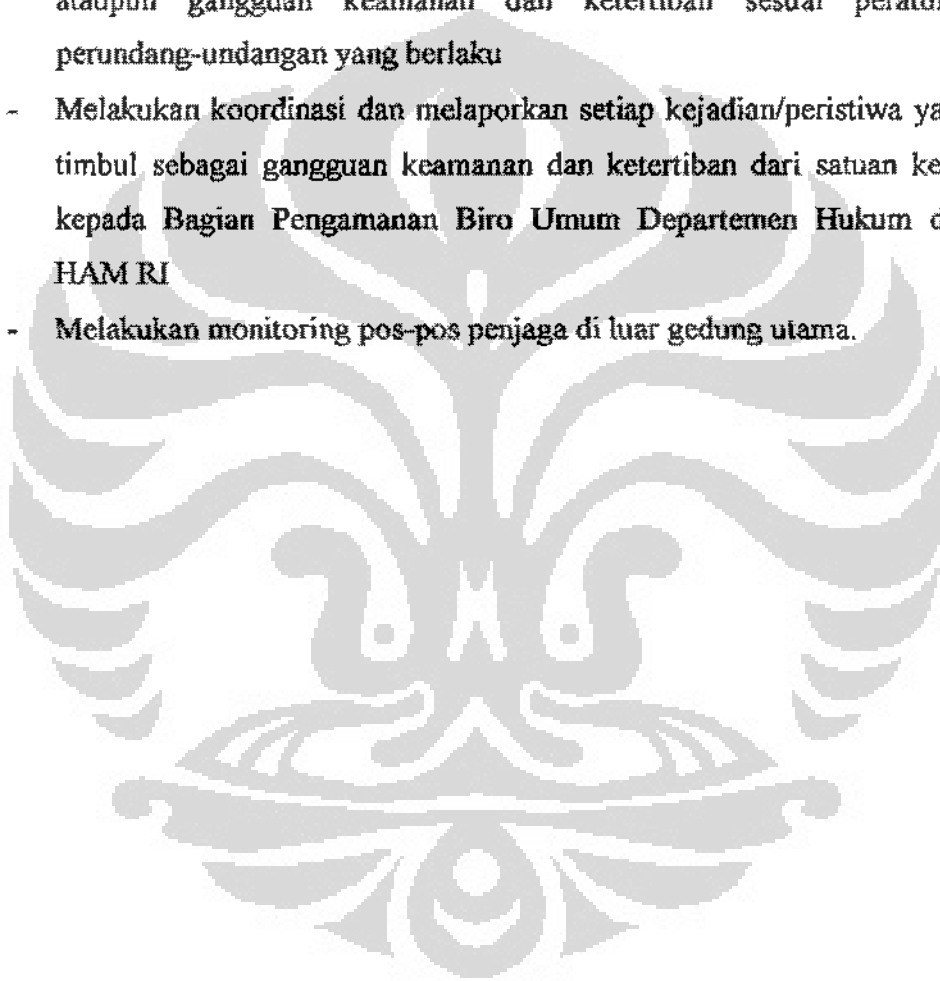
- Mempunyai sikap berwibawa
- Memiliki Inteligensi yang tinggi
- Memiliki kemampuan pengamanan
- Memiliki Pengetahuan yang luas
- Mahir menembak pistol atau senapan
- Memiliki kemampuan bela diri
- Mampu menggunakan alat komunikasi

5. Lingkup Pengamanan

Secara fungsional penyelenggaraan pengamanan dilakukan oleh seluruh pegawai dan pejabat yang berada disatuan kerjanya sedangkan pelaksanaan operasionalnya sehari-hari dilakukan oleh petugas pengamanan. Oleh karena penyelenggaraan keamanan dan ketertiban disatuan kerja menjadi tanggung jawab pimpinan satuan kerjanya maka perlu diambil langkah-langkah serta tindakan pencegahan sebelum terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban kantor yaitu :

- Melaksanakan tugas piket kantor
- Membentuk dan mengadakan petugas satuan pengamanan
- Membuat dan mengadakan tanda pengenal (ID Card) pejabat, pegawai, cleaning service, tamu, pedagang yang menetap yang berada dan memasuki lingkungan kantor.
- Menertibkan penggunaan seragam pegawai
- Membuat dan melengkapi tanda parkir setiap kendaraan yang berada di lokasi kantor sesuai dengan kepentingannya
- Mengatur dan menertibkan para pegawai yang melakukan dinas di luar jam kerja (lembur bagi pegawai)
- Melengkapi dan memeriksa seluruh sarana dan prasarana keamanan antara lain tabung racun api, hidran, dan CCTV maupun kabel instalasi yang sudah kadaluarsa
- Melakukan inspeksi dan pemeriksaan bau, celana, dan kelengkapan petugas pengamanan.
- Melengkapi rambu-rambu lalu lintas arah masuk dan keluar kendaraan, barang, dan manusia.

- Mengadakan tempat piket untuk penerimaan tamu pimpinan dan tamu pegawai
- Menyediakan papan petunjuk informasi yang dapat memudahkan pegawai untuk mengetahuinya/papan pengumuman
- Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam bidang keamanan antara lain TNI/POLRI setempat
- Melaporkan dan mengambil tindakan terhadap setiap pelanggaran ataupun gangguan keamanan dan ketertiban sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Melakukan koordinasi dan melaporkan setiap kejadian/peristiwa yang timbul sebagai gangguan keamanan dan ketertiban dari satuan kerja kepada Bagian Pengamanan Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI
- Melakukan monitoring pos-pos penjaga di luar gedung utama.



BAB 4
MANAJEMEN SEKURITI
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bab ini akan diuraikan tentang pelaksanaan manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, ditinjau dari sisi kebijakan, personil (mencakup sumber daya petugas pengamanan dan komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia), serta penilaian sekuriti melalui perlengkapan dan lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (fisik dan sosial), serta kondisi sekuriti yang ada.

Manajemen sekuriti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM merupakan kegiatan mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk melaksanakan pengamanan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berikut 7 (tujuh) orang informan yang diwawancarai terkait dengan pelaksanaan manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Bapak Mulki Manrapi, Kepala Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Sebelumnya merupakan Kepala Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM DKI Jakarta. Wawancara dilakukan pada hari Senin tanggal 5 Oktober 2009, pukul 14.00 WIB-15.00 WIB bertempat di Ruang Kerja Kepala Badan pengembangan n Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM di Gandul Depok.
2. Bapak Muchlis Ajie, Kepala Sub. Bagian Rumah Tangga, yang melakukan penanganan terhadap peristiwa kejahatan yang terjadi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Wawancara dilakukan pada hari Kamis tanggal 8 Oktober 2009 pukul 14.30 sampai dengan 16.45 WIB di ruangan kerja.
3. Petugas pengamanan inisial "E" , yang merupakan komandan jaga regu "demak", bertugas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 2 bulan 10 hari. Wawancara dilakukan pada hari Selasa tanggal 6 Oktober 2009 pukul 14.00 sampai dengan 15.00 WIB di pos penjagaan pintu gerbang utama.

4. Petugas pengamanan inisial "R" , yang merupakan komandan jaga regu "solo" bertugas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 1 bulan 20 hari. Wawancara dilakukan pada hari Rabu tanggal 7 Oktober 2009 pukul 13.30 sampai dengan 16.00 WIB di pos penjagaan pintu gerbang utama.
5. Bapak Immadudin Hamzah, pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi korban pencurian laptop. Wawancara dilakukan pada hari Selasa tanggal 7 Oktober 2009 pukul 11.00 sampai dengan 11.30 WIB di ruang kerja yang bersangkutan.
6. Budi, masyarakat umum yang tinggal di perumahan BPK (sebelah selatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang sering menggunakan lapangan Basket di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Wawancara di lakukan pada hari Jumat tanggal 9 Oktober 2009 pukul 15.00 WIB di gazebo lapangan olah raga.
7. Wisnu, pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia , wawancara dilakukan pada hari Selasa, tanggal 6 Oktober 2009 pukul 11.00 sampai dengan 11.40 WIB di ruang kerja Wisnu.

Sebagai gambaran tentang pelaksanaan manajemen sekuriti maka hasil wawancara tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

4.1 Pelaksanaan Manajemen Sekuriti

Manajemen sekuriti dapat dilakukan dengan efektif apabila memiliki kebijakan dan standar minimum operasional sekuriti. Berkaitan dengan kebijakan dan standar minimum operasional pengamanan Badan Pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dari wawancara dan observasi diperoleh data sebagai berikut :

a. Pembagian pekerjaan yang jelas

Pembagian tugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak dilakukan secara rinci. Belum ada kebijakan internal yang mengatur bagaimana pengamanan yang dilakukan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kalaupun ada itu bersifat lisan dan insidental, bukan statement yang mengikat dan berkekuatan hukum tetap.

Rincian tugas petugas pengamanan sebenarnya telah di atur dalam protap Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM, akan tetapi itu masih bersifat umum, dan memerlukan peraturan pelaksana dalam implementasinya. Tentu saja kebijakan yang dibuat harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi lingkungan di mana kebijakan tersebut diimplementasikan. Dengan demikian akan lebih efektif dalam menjalankan tugas sekuriti/pengamanan.

b. Kewenangan

Kewenangan di sini dapat dilihat dari 2 (dua) unsur yang pertama berkaitan dengan struktural organisasi dan pendelegasian kewenangan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu organisasi unit eselon I di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, seharusnya menjalankan salah satu fungsi pengamanan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun dalam kenyataan yang ada secara struktural organisasi, pengamanan belum masuk dalam susunan struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Struktur pengamanan masih berada di bawah Biro Umum Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM, sehingga segala kebijakannya berasal dari pusat (Biro Umum). Dari sisi pendelegasian kewenangan pengamanan, masih bersifat sentralistik, dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak menerima pendelegasian kewenangan untuk melaksanakan manajemen sekuriti di lingkungannya. Pendelegasian pelaksanaan pengamanan di lapangan secara operasional sesuai dengan protap yang ada diberikan kepada komandan regu di lapangan dari Kepala Sub Bagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi Departemen Hukum dan HAM. Akan tetapi dengan pendelegasian yang sifatnya sentralistik dan di luar struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyebabkan kedua belah pihak (pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Regu Pengamanan) tidak dapat berkoordinasi dengan baik. Dari pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengatakan

“...pendelegasian kita memang sentralistik tapi penerapan pengamanan yang berlaku saat ini kan karena dulunya kita ini berada di bawah sekretariat jenderal, jadi wajar bila menginduk kesana, tapi sekarang kan kita sudah beda (sebagai unit eselon I), harusnya sudah diberikan kewenangan mengatur pengamanan sendiri. Lha kalo seperti sekarang gimana kita mau mengarahkan satpam kita ga punya kwenangan itu jadi paling juga kadang-kadang saya cuma menegur kalo melihat satpam itu begitu datang duduk-duduk saja...ga berani lebih. Bukan kewenangan kita.”

Petugas pengamanan juga mengeluarkan pernyataan yang mendukung pernyataan dari Kepala badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti yang diungkapkan oleh “R” :

“Untuk saat ini, sepengetahuan kami belum ada yang berwenang membuat kebijakan pengamanan dari internal BPSDM, selama ini kami hanya mengikuti kebijakan dari pusat (Biro Umum). Kebijakan dari Kepala BPSDM hanya melalui lisan, itupun hanya perintah yang tidak berkekuatan tetap.”

Kondisi tersebut di atas menunjukkan adanya *miss* antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan regu pengamanannya. Terdapat perbedaan persepsi yang menyebabkan masing-masing memiliki tujuan yang berdiri sendiri (berbeda). Persepsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menilai bahwa petugas pengamanan bukan pegawainya sehingga jika tidak sesuai dengan aturan kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka adalah wajar dan pihaknya tidak memiliki kewenangan untuk menghukum atau bahkan memberi penghargaan. Dari pihak regu pengamanan sendiri telah disebutkan di atas, merasa bahwa dirinya dianggap bukan bagian dari komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga secara moral membatasi diri dalam penertiban lingkungan. Dua pihak yang berbeda tujuan berada dalam satu lingkungan yang pada hakekatnya keduanya saling membutuhkan, namun terikat pada peraturan yang berlaku menyebabkan pengamanan yang dilaksanakan menjadi kurang optimal.

c. Ruang Lingkup yang Jelas

Dalam protap pengamanan yang dimiliki Departemen Hukum dan HAM telah disebutkan tentang ruang lingkup pengamanan lingkungan dan instalasi, secara fungsional penyelenggaraan pengamanan dilakukan oleh seluruh pegawai dan

pejabat yang berada disatuan kerjanya sedangkan pelaksanaan operasionalnya sehari-hari dilakukan oleh petugas pengamanan. Disebutkan pula bahwa penyelenggaraan keamanan dan ketertiban disatuan kerja menjadi tanggung jawab pimpinan satuan kerjanya, hal ini sangat berbeda sekali dengan penerapan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimana pendelegasian kewenangan belum sepenuhnya diberikan, masih di atur oleh pusat (biro umum). Ruang lingkup tugas pengamanan menjadi tidak jelas, regu pengamanan membatasi diri, sehingga ketentuan dari biro umum tidak dapat sepenuhnya diterapkan (maksimal), demikian pula dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, tidak dapat sepenuhnya memaksakan aturannya kepada regu pengamanan (memiliki keterbatasan) karena merasa regu pengamanan bukan bagian dari organisasinya (bukan pegawainya).

d. Kesatuan Komando

Dengan kedudukan pengamanan yang berada di bawah biro umum, komando yang ditaati oleh regu pengamanan adalah dari biro umum, sedangkan komando dari Badan selama ini belum ada yang sifatnya permanen dan berkekuatan hukum tetap. Jadi secara struktural garis komando regu pengamanan adalah Biro Umum, akan tetapi komando langsung adalah dari Kepala Sub Bagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi Departemen Hukum dan HAM. Namun untuk hal-hal tertentu regu pengamanan juga menjalankan perintah dari pejabat-pejabat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang cenderung sifatnya insidental.

e. Kerjasama

Kerjasama dilakukan dengan pihak terkait dalam melaksanakan tugas pengamanan. Kerjasama yang dilakukan antara lain dalam hal pelaksanaan pendidikan dan latihan kesamaptaaan bagi calon petugas pengamanan yang dilakukan oleh pihak Kepolisian (Brimob, Kelapa dua, SPN Lido), dan TNI Angkatan Laut (Marinir Cilandak). Selain itu kerjasama dengan Polisi juga dilakukan dalam hal bantuan pengamanan untuk momen tertentu yang menyebabkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia banyak

dikunjungi orang luar, misal pada saat ada seminar, ujian penerimaan pegawai, ataupun pada saat ada resepsi pernikahan yang dilaksanakan di Auditorium Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang kadangkala juga melibatkan taruna dalam membantu pengawasan parkir kendaraan dan pengamanannya. Dalam hal penanganan kasus pencurian besar dan percobaan perkosaan juga melibatkan pihak kepolisian untuk menindak lanjuti.

4.2 Personil

Pelaksanaan manajemen sekuriti yang telah ditetapkan dan diorganisir akan dilaksanakan oleh petugas satuan pengamanan. Agar manajemen sekuriti yang dilaksanakan lebih efektif maka peran personil pengamanan menjadi sangat penting, diperlukan tenaga pengamanan yang profesional di bidang pengamanan.

a. Manajemen (rekrutment)

Petugas pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia direkrut dan dikelola oleh Biro umum, terkait dengan pelaksanaan pengamanan lingkungan maka petugas pengamanan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Sub Bagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi Departemen Hukum dan HAM sesuai dengan prosedur tetap strategi pencegahan gangguan keamanan. Rekrutmen terhadap petugas pengamanan tidak dilaksanakan secara khusus melainkan secara bersamaan dengan rekrutmen calon pegawai negeri sipil yang bekerja di bidang administratif (selain di bidang sekuriti). Rata-rata yang ditempatkan sebagai petugas pengamanan adalah para calon pegawai negeri sipil yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Umum (SMU) atau sederajat, secara fisik memiliki tinggi 168 cm dan berat badan yang proporsional, serta berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi rekrutmen petugas pengamanan belum memiliki syarat khusus yang berdasarkan pendidikan ataupun pengalaman khusus terkait dengan pengamanan.

Pendidikan sebagai petugas pengamanan (satuan pengamanan) bagi anggota baru diberikan melalui pendidikan dan latihan kesamaptaan

yang dilaksanakan di Brimob, Kelapa Dua, Marinir Cilandak, dan SPN Lido. Jadi pendidikan dan pelatihan bagi petugas pengamanan Departemen Hukum dan HAM dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak luar, yaitu TNI Angkatan Laut dan POLRI. Dalam pelaksanaan tugas petugas pengamanan dibekali dengan prosedur tetap strategi pencegahan gangguan keamanan Departemen Hukum dan HAM. Kualifikasi rekrutmen petugas pengamanan belum sepenuhnya sesuai dengan protap yang menyebutkan bahwa petugas pengamanan harus memenuhi kriteria :

- Lulus *security clearance*
- Mempunyai mental ideologi yang baik
- Mempunyai sikap berwibawa
- Memiliki Inteligensi yang tinggi
- Memiliki kemampuan pengamanan
- Memiliki Pengetahuan yang luas
- Mahir menembak pistol atau senapan
- Memiliki kemampuan bela diri
- Mampu menggunakan alat komunikasi

b. Usia

Faktor usia menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja seseorang, demikian pula dalam pelaksanaan tugas pengamanan (sekuriti). Karena faktor usia dapat mempengaruhi produktifitas seseorang, lebih muda maka semangat kerja dinilai masih tinggi sehingga mampu memproduksi lebih banyak. Usia petugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkisar antara 21-30 tahun, termasuk golongan usia produktif. Dengan demikian dari sisi usia dapat dikatakan bahwa petugas pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pegawai usia produktif yang dapat diharapkan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

c. Jumlah

Dari segi jumlah, petugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjumlah keseluruhan 18 orang yang dibagi dalam 3 (tiga) regu. Masing-masing regu terdiri dari 1 (satu) komandan regu dan 5 (lima) anggota. Dalam menjalankan tugas pengamanan petugas pengamanan dilengkapi dengan peralatan berupa :

- satu buah methal detector
- tiga buah tongkat
- dua buah lampu senter
- dua buah borgol
- dua buah handy talky
- satu buah lampu lintas

d. Penggajian

Sistem penggajian bagi petugas pengamanan sesuai dengan sistem penggajian pegawai di unit Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM, karena berada di bawah Biro Umum yang secara struktural berada di bawah komando sekretariat jenderal. Selain itu, petugas pengamanan yang bertugas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga diberikan insentif bulanan dari pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu sebesar Rp. 400.000,- sebulan. Jumlah tersebut diperuntukkan bagi 18 personil petugas pengamanan, sehingga masing-masing individu memperoleh insentif sebesar Rp. 22.000,- perbulan. Jumlah tersebut sangat minim apabila dibandingkan dengan tanggung jawab yang di emban. Namun dari pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merasa tidak memiliki kewajiban untuk memeberikan insentif, karena petugas pengamanan bukan termasuk pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, yang diberikan tiap bulan kepada petugas pengamanan hanya bentuk penghargaan saja. Insentif merupakan salah satu sarana yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan motivasi atau dorongan bagi pekerja atau pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pihak Badan Pengembangan

Sumber Daya Manusia belum memanfaatkan fungsi tersebut, karena memang tidak ada anggaran khusus bagi pelaksanaan pengamanan, dan anggaran tersebut dimiliki oleh Biro Umum Sekretariat Jenderal Hukum dan HAM.

e. Pola Kerja

Petugas pengamanan Badan Sumber Daya Manusia menjalankan tugas 1x24 jam dan mendapatkan libur 2 hari setelah menjalankan tugas pengamanan tersebut. Jam tugas petugas pengamanan dimulai pada pukul 08.00 WIB, sehingga setiap pukul 08.00 WIB dilakukan timbang terima antara regu pengamanan yang telah bertugas sehari sebelumnya kepada regu baru yang bertugas (serah terima tugas regu/ aplusan). Dalam 1x24 jam tersebut dilakukan kontrol dengan sistem kontrol yang berbeda antara regu yang satu dengan lainnya, pengakuan dari anggota regu yang berinisial "R" mengatakan bahwa :

"kami kontrol keliling setiap 1 jam, 1,5 jam, dan 2 jam sekali yang pelaksanaannya diatur dengan sistem acak misalkan setelah satu jam kemudian 1,5 jam berikutnya lagi dan seterusnya. Maksudnya biar tidak bisa dibaca pihak luar."

sedangkan keterangan dari anggota regu berinisial "E" menyatakan :

" kami lakukan kontrol keliling tiap dua jam sekali secara bergantian."

Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas kontrol keliling belum memiliki aturan baku, merupakan kebijakan masing-masing regu pengamanan. Dari sisi masa tugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, masa kerja petugas pengamanan adalah 3 (tiga) bulanan, karena akan dilakukan rolling tempat tugas (penempatan) bagi petugas pengamanan bisa di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, maupun pada Direktorat lain kecuali Direktorat Jenderal Pemasarakatan yang memiliki petugas pengamanan dari pegawai di instansinya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa setiap 3 (tiga) bulan sekali anggota regu pengamanan akan melakukan adaptasi di lingkungan tempat kerja

barunya akibat rolling 3 (tiga) bulanan. Kondisi demikian, menyebabkan minimnya peluang bagi anggota regu pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengenal dan menyatu dengan komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara mendalam. Jika terjadi gangguan keamanan petugas pengamanan akan melaporkan ke Kepala Sub Bagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi Biro Umum Departemen Hukum dan HAM dan Kepala Sub Bagian Rumah Tangga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan bertindak sesuai instruksi atasannya (Kasubbag pengamanan Lingkungan dan Instalasi) sehingga cenderung tidak efektif, karena cenderung lmban dalam menangani akibat menunggu instruksi. Tidak heran jika pada beberapa kasus yang memanggil pihak kepolisian adalah Bagian Umum (Kasubbag Rumah Tangga) Badan pengembangan Sumber Daya Manusia, serta menyerahkan tindak lanjut berikutnya kepada pihak kepolisian dan mencatat kejadian tersebut dalam Berita Acara. Pihak Kasubbag pengamanan lingkungan dan instalasi hanya melakukan kunjungan bentuk pemantauan terhadap laporan anak buahnya. Dan anggota regu pengamanan cukup sampai pada berada di lokasi peristiwa untuk mengetahui kejadian dan membantu pihak bagian Rumah Tangga sesuai kebutuhan pada saat itu. Kondisi demikian sangat tidak lazim, akan tetapi menjadi tidak heran karena garis komando regu pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memang berada di bawah Kepala Bagian Pengamanan, Biro Umum Departemen Hukum dan HAM. Hal tersebut dinyatakan oleh "R" yang menyebutkan :

" pembagian tugas kami berdasarkan protap dan untuk pelaksanaannya berdasarkan Surat Perintah Tugas dari Kepala Biro Umum, kebijakan internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri tidak ada, hanya kadang-kadang Kepala (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang memerintah secara lisan, tapi menurut kami itu tidak memiliki kekuatan yang tetap"

lebih lanjut "R" menyatakan :

” Kami yang ditempatkan di BPSDM secara moril membatasi diri, karena kami merasa sebagian dari komunitas BPSDM menganggap kami adalah pihak luar...”

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa anggota regu bertugas berdasarkan perintah dari Biro Umum dan merasa masih dianggap bukan bagian dari komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut membuktikan bahwa pelaksanaan tugas pengamanan yang dilakukan oleh regu pengamanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum optimal bahkan cenderung tidak efektif. Secara birokratis harus menempuh jalur yang cukup panjang dengan lokasi yang berbeda dengan tempat bertugas, secara teknis anggota regu merasa tidak memiliki kewenangan, sedangkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara yuridis tidak memiliki kewenangan dalam mengatur tugas pengamanan.

4.3 *Physical Security Measures*

Ukuran penilaian keamanan fisik di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari 3 unsur yaitu perlengkapan, lingkungan fisik, dan lingkungan sosial.

Dari lingkungan fisik yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dinilai melalui penataan bangunan, penataan taman, dan lokasi parkir. Yang akan dianalisa sebagai berikut :

4.3.1 *Perlengkapan*

Sarana di sini meliputi perlengkapan dan fasilitas yang dimiliki untuk melaksanakan pengamanan, sedangkan prasarana disini adalah meliputi dasar hukum yang memayungi pelaksanaan tugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Fasilitas sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain yaitu :

a. *Pagar Pembatas*

Secara umum pagar dapat dimasukkan ke dalam batas pengamanan (*protective barrier*) yaitu batasan fisik dari sebuah instalasi, aktivitas maupun

wilayah. Batas pengamanan ini dapat berupa batas pengamanan alamiah, ataupun batas pengamanan buatan manusia. Batas pengamanan alamiah dapat berupa selokan, rintangan air seperti danau, atau bentuk-bentuk alami lainnya yang menyulitkan orang untuk melintas. Sedangkan batas pengamanan buatan manusia beragam macamnya, seperti pagar, tembok, portal dan rambu dilarang masuk. (Mabes AD AS dalam Yessika, 2007;79)

Pada awalnya pagar bagian depan dan belakang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pagar setinggi ± 1 meter yang terdiri dari 2 besi sepanjang 1,75 meter, pada interval tersebut terdapat pagar beton berbentuk persegi panjang setinggi $\pm 1,5$ meter. Pagar besi tersebut disusun secara melintang dengan jarak satu sama lain $\pm 0,5$ meter, dan berdiameter ± 10 cm. Fungsi pagar ini sebagai batas pengamanan sangat lemah karena dengan rongga yang sangat terbuka dan ketinggian yang relatif rendah memberikan kemudahan bagi seseorang untuk melewatinya. Kemudian pagar pembatas samping kanan dan kiri Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang hanya terdiri dari tembok beton yang relatif rendah, bahkan di bagian selatan pagar tersebut hanya membatasi sebagian saja, tepatnya berhenti disamping agak kedepan dari Asrama Latihan VI. Di tambah lagi belakang Asrama Latihan (AL) IV dan Asrama Pendidikan (AP) VI, III, dan IV tidak memiliki batas pengaman berupa pagar. Batas wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya di keempat asrama tersebut berupa batasan alami yaitu semak belukar yang kebanyakan terdiri dari pohon pisang dan bambu. Keberadaan batasan alami tersebut cenderung memberikan kemudahan bagi seseorang untuk menyusup masuk maupun melarikan diri setelah melakukan tindak kejahatan.

Pada waktu itu banyak sekali terjadi pencurian ringan terhadap penghuni keempat asrama tersebut, terutama berupa pencurian pakaian yang dijemur maupun perlengkapan lainnya yang diletakkan di koridor bagian belakang. Dan yang menjadi korban adalah peserta yang berada di kamar lantai dasar yang akses masuk dari koridor belakang sangat mudah karena terbuka. Namun sejak tahun 2003 dimana telah dibangun Lapas Terbuka Jakarta yang letaknya di bagian belakang Asrama Pendidikan V dan IV, menyebabkan kerawanan pada kedua asrama tersebut menjadi berkurang. Akan tetapi berbeda halnya dengan Asrama

Latihan VI dan Asrama Pendidikan VI yang masih berbatasan langsung dengan alam. Dan masih memiliki kerawanan terbukti pada tahun 2006 telah terjadi percobaan perkosaan terhadap salah satu peserta didik (taruni Akademi Imigrasi) di Asrama Pendidikan VI. Percobaan perkosaan ini, akhirnya melahirkan kebijakan untuk meminimalisir peluang bagi pelaku untuk menjalankan niat jahatnya, yaitu dengan memberikan teralis dari besi sepanjang rongga yang kosong dari tembok pembatas (yang setinggi 90 cm) hingga atap untuk lantai dasar. Pemasangan tersebut dilakukan guna mencegah akses masuk dalam koridor asrama bagian belakang.

Untuk bagian belakang Asrama Pendidikan Asrama I, II, dan III yang semula masih berupa semak belukar, saat ini telah dibangun flat-flat, selanjutnya lebih kebelakang lagi pagar besi yang lama telah diganti dengan pagar tembok setinggi kurang lebih 2,5 meter dan letaknya melebar mundur kebelakang hingga bekas lapangan sepak bola yang saat ini telah dimanfaatkan dan dibangun sebagai perumahan dinas dengan 11 unit rumah bagi pejabat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Meskipun perumahan tersebut telah siap huni akan tetapi sampai saat ini (observasi tanggal 13 oktober 2009) belum satu pun yang dihuni. Pagar pembatas perumahan tersebut dengan lingkungan luar pada dasarnya cukup tinggi, namun karena kontur tanah bagian belakang yang berbatasan dengan pagar bagian utara cenderung tinggi sangat mudah bagi seseorang untuk melompati pagar tersebut.

Perkembangan lainnya yaitu pada tahun 2004 juga dilakukan renovasi terhadap pagar bagian depan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu diganti dengan pagar Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagian depan dikelilingi oleh pagar besi setinggi \pm 2 meter dengan bagian bawah pagar terdapat tembok setinggi 0,75 meter, dan interval 2 meter pagar besi tersebut dibatasi dengan tembok persegi panjang dengan ketinggian yang sejajar dengan pagar besi. Ujung pagar juga dipilih desain yang menyerupai tombak, memberikan kesan runcing. Sedangkan interval antara besi yang satu dengan lainnya cukup rapat sehingga mampu mencegah seseorang untuk melewati pagar dari celah besi yang satu dengan besi lainnya. Dengan pagar runcing dan rapat diharapkan mampu mencegah seseorang untuk masuk lingkungan Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia tanpa melalui pintu gerbang, sehingga dengan melalui pintu gerbang setidaknya bertemu dengan petugas pengamanan di gerbang utama, ini membantu dalam melakukan pengawasan.

2. Pintu Akses Masuk dan Keluar

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 pintu gerbang sebagai akses formil masuk dan keluar. Pintu gerbang utama terletak di bagian selatan dengan dilengkapi portal penghalang. Sedangkan pintu gerbang bagian utara tidak difungsikan secara maksimal hanya pada momen-momen tertentu pintu tersebut dibuka sebagai akses masuk dan keluar. Sehingga pada hari-hari biasa yang berfungsi sebagai pintu atau akses masuk dan keluar hanya pada pintu gerbang utama (bagian selatan) hal ini mendukung dalam pelaksanaan kontrol terhadap akses masuk. Pintu gerbang utama ini dilengkapi dengan portal penghambat akses masuk sebagai kontrol bagi petugas pengamanan. Keberadaan portal yang menghalangi akses masuk maupun keluar tersebut jika dilihat dengan teori *defensible safe*, dari sisi *image* maka portal apabila dalam keadaan tertutup akan memberikan kesan daerah yang tertutup dan membuat orang yang tidak berkepentingan enggan untuk masuk. Akan tetapi kenyataan yang ada menunjukkan portal jarang sekali ditutup, sehingga kesan yang nampak justru Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti kawasan bebas untuk umum. Dari hasil wawancara dengan petugas keamanan inisial "E" berkaitan dengan fungsi portal yang tidak dimaksimalkan mereka menanggapi sebagai berikut :

"Ya kita tahu fungsinya bu, tapi itu akan efektif kalau orang yang lalu lalang keluar masuk tidak banyak seperti di Departemen atau di HKI, waktu saya bertugas di HKI, pegawainya lebih tertib, keluar masuknya ga sesering disini, kalo disini hampir tiap menit ada saja yang keluar masuk, makanya kita biarkan saja portal terbuka, kalau mesti buka tutup portal maka kerjaan kita ya nungguin orang lewat saja untuk bukain portal"

Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa arus keluar masuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat tinggi, sehingga operasionalisasi fungsi portal tidak dilakukan maksimal. Hal ini terkait sekali dengan komunitas di dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memiliki kedisiplinan terhadap jam kerja atau jam belajar. Karena setiap saat dapat keluar dan bahkan sering kali para peserta pendidikan dan latihan hingga

larut malam baru kembali ke Asrama. Seperti yang disampaikan oleh petugas pengamanan inisial "E"

"Kadang saya bingung, itu pegawai (ketika dikonfirmasi pegawai mana informan menjawab semua pegawai, baik dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri, Pusjianbang, pembina, bahkan taruna) belum jam makan siang dah bolak-balik keluar masuk, yang paling mengherankan kalo peserta ya pembina atau taruna yang pulang malam."

Dari penjelasan tersebut tersirat bahwa komunitas Badan Pengembangan Sumber daya Manusia masih kurang disiplin terhadap jam kerja maupun jam malam. Namun demikian memang belum ada yang mengatur jam malam atau jam-jam tertentu bagi peserta maupun pegawai untuk keluar masuk, sehingga petugas pengamanan memiliki kewenangan untuk mengontrol akses masuk dan keluar, kecuali untuk taruna Akademi Ilmu Pemasarakatan dan Akademi Imigrasi yang memiliki jam malam serta aturan yang lebih ketat bila dibandingkan dengan peserta didik lainnya.

3. Pos Jaga

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 (dua) pos penjagaan yaitu masing-masing berada disebelah samping pintu gerbang. Namun pos penjagaan bagian utara tidak berfungsi secara maksimal dan digunakan taruna Akademi Ilmu Pemasarakatan untuk praktek penjagaan. Meskipun demikian keberadaan pos penjagaan di dekat pintu gerbang bagian utara ini dapat membantu petugas pengamanan dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap gedung atau bangunan yang terletak di bagian utara yang sangat sulit untuk diawasi dari pos penjagaan utama (selatan).

Pos pada pintu gerbang utama sebenarnya memiliki fungsi pengontrol arus masuk dengan melalui "lapor diri", akan tetapi hal tersebut menjadi tidak efektif ketika arus masuk dan keluar cukup tinggi, sehingga sering diabaikan. Jika fungsi tersebut dimaksimalkan misalkan dengan penggunaan ID Card bagi para tamu yang pada akhirnya memaksa tamu yang datang harus melaporkan diri. Dengan demikian data tamu yang berkunjung ke Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tercatat secara lengkap di pos jaga.

4. Lampu Penerangan

Lampu penerangan yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM cukup tersedia, hanya saja pemanfaatannya belum optimal. Lampu jalan yang dipasang disepanjang jalan beraspal di lingkungan Badan Hukum dan HAM dipasang dengan interval jarak lampu satu dengan lainnya 10 meter, dengan ketinggian 4 meter, dan daya cahaya 35 watt sehingga menghasilkan sinar yang agak redup, bahkan di tempat-tempat tertentu cenderung gelap akibat terhalang oleh rimbun pohon yang ada dikedug sekitarnya.

Lampu penerangan juga terdapat di masing-masing bangunan yang letaknya diluar bangunan gedung namun tidak semuanya dinyalakan pada malam hari terutama ruangan yang kosong atau sedang tidak dipergunakan. Lampu penerangan yang dibiarkan menyala adalah lampu-lampu yang berada di luar gedung akan tetapi dengan daya yang cukup kecil sehingga sangat redup.

Selain itu di taman juga disediakan lampu penerangan, kemudian di pohon besar sebelah selatan *Guest House* juga dipasang lampu sorot. Meskipun tidak maksimal menerangi sekitar pohon tersebut namun setidaknya telah memberikan sedikit penerangan yang menjadi pencegah bagi seseorang yang bersembunyi dalam kerimbunan pohon tersebut.

Keadaan tersebut meningkatkan peluang bagi pencuri untuk melakukan pencurian terhadap peralatan kantor. Karena tempat-tempat yang gelap tersebut dapat dijadikan sebagai tempat persembunyian. Bahkan berdasarkan informasi dari "E" yang mengatakan :

"jangan bagian yang lain bu, seringkali lampu jalanan di bagian depan mati jadinya situasi menjadi gelap, kita kadang susah mengenali siapa yang masuk/datang apalagi kalau pakai mobil kacanya ga dibuka....mana tahu kita dia itu pegawai atau peserta atau bukan orang sini"

Penerangan menjadi hal yang sangat penting untuk di sediakan karena dengan penerangan dapat membantu pengawasan yang dilakukan oleh petugas pengamanan pada malam hari, sekaligus menjadi pertimbangan bagi calon pelaku kejahatan yang akan berbuat jahat, dengan resiko yang mungkin diterimanya. Selain penerangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki sarana penunjang pengamanan lainnya yaitu :

- Kunci

Masing-masing ruangan dilengkapi dengan kunci tersendiri dan kunci tersebut dipegang oleh pegawai yang bersangkutan dengan ruangan tersebut.

- Alarm

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI memiliki alarm sebagai alat penunjang yang dapat membantu untuk memanggil peserta maupun orang-orang yang sedang berada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat berbahaya maupun saat mendesak. Masing-masing asrama memiliki alarm demikian juga dengan bangunan kantor dan kampus (gedung perkuliahan) juga terdapat alarm yang posisinya berada di lantai dasar.

4.3.2 Lingkungan Fisik

1. Kondisi Bangunan

Dari hasil observasi di lapangan diperoleh gambaran bahwa kondisi bangunan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM rata-rata merupakan bangunan yang tinggi berlantai 4 (empat) dengan letak atau lokasi bangunan sesuai dengan tinggi rendahnya kontur bangunan. Dengan kontur tanah yang berbukit menyebabkan bangunan di lingkungan BPSDM tidak merata, ada yang menjulang tinggi dan ada yang agak menjorok kebawah cenderung lebih rendah. Bangunan terendah adalah bangunan asrama pendidikan IV yang menjorok ke bawah dan berada pada posisi sebelah utara (belakang wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM)

Dari segi tata letak dapat digambarkan bahwa bangunan asrama berada di sebelah timur memanjang mengikuti jalan beraspal hingga arah selatan. Di bagian utara terdapat kantor kepala dan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM serta masjid Al- Maidah, sebelah selatan kantor pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agak ke timur terdapat bangunan kantor Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan. Di bagian selatan terdapat perumahan dinas bagi pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, Direktur Akademi Ilmu Pemasarakatan dan

Akademi Imigrasi, dan agak ke barat berderetan dengan pos pengamanan adalah perumahan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Ditengah-tengah lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM terdapat gedung berlantai 3 untuk pelaksanaan perkuliahan dan laboratorium serta fasilitas karaoke, dan fitnes. Mengarah ke utara gedung kampus terdapat auditorium yang merupakan bangunan berlantai dua akan tetapi nampak tinggi karena posisinya berada di atas tanah berbukit. Disebelah timur auditorium terdapat kantin yang cukup luas terdiri dari 2 lantai, dan berfungsi sebagai tempat makan bagi peserta diklat dan taruna Akademi Ilmu Pemasaryakatan/Akademi Imigrasi. Bagian selatan kantin terdapat gedung tempat khusus bagi tamu-tamu penting yang sering dinamakan "*Guest House*". Sedangkan bagian utara kantin terdapat bangunan baru yaitu gedung Serbaguna yang terdiri dari 3 lantai dan dilengkapi dengan fasilitas perpustakaan yang mengoleksi \pm 4000 judul buku, laboratorium komputer, laboratorium bahasa ruang seminar dan kafetaria.

Posisi pos penjagaan yang berada di bagian depan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM serta keberadaan sejumlah bangunan yang menjulang tinggi mengakibatkan pengawasan visual/penglihatan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal, terhalang oleh dinding kampus dan pepohonan yang ada. Dari kondisi tersebut nampak bahwasannya pengawasan lingkungan secara alami di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM masih lemah.

Disebelah selatan lapangan upacara terdapat jalan beraspal yang juga dapat dimanfaatkan sebagai tempat parkir, satu meter ke selatan dari permukaan lokasi parkir tersebut, kontur tanah lebih tinggi \pm 1 (satu) meter, lahan tersebut cukup luas dan diatur sedemikian rupa menjadi padang rumput dengan tanaman-tanaman pendek dan pohon bambu juga pohon palm yang sengaja ditanam di bagian tertentu di padang rumput tersebut. Padang rumput ini menghalangi pengawasan penglihatan dari pos penjagaan ke arah tempat parkir atau sekeliling lapangan upacara, dan di daerah inilah pernah terjadi pencurian sepeda motor terutama pada saat terdapat keramaian di wilayah lapangan upacara dan sekitarnya, misalnya pada saat berlangsungnya acara pendaftaran PNS, penerimaan calon

taruna, dan seminar-seminar yang dilaksanakan oleh intern Departemen Hukum dan HAM.

Dengan demikian pengawasan dapat dilakukan bila petugas pengamanan terjun langsung di daerah keramaian dimana terdapat orang luar yang bukan anggota komunitas lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Akan tetapi dengan jumlah personil petugas jaga yang minim yaitu hanya 5 orang dengan salah satunya merupakan komandan jaga. Jumlah yang sangat minim bila dibandingkan dengan pengunjung yang jumlahnya dapat mencapai belasan ribu, sehingga pengawasan langsung yang dilaksanakan pun belum dapat optimal. Untuk mengoptimalkan fungsi petugas pengamanan pada momen tertentu maka jumlah personil akan ditambah dari anggota pengamanan dari Departemen Hukum dan HAM, karena fungsi pengamanan selain melakukan pengawasan terhadap kegiatan juga melakukan penjagaan terhadap lokasi parkir yang mengalami peningkatan kendaraan dan terbagi dalam beberapa zona, bahkan lokasi yang bukan diperuntukkan sebagai tempat parkir dijadikan sebagai tempat parkir agar dapat menampung luapan jumlah kendaraan yang dititipkan.

2. Tempat Parkir

Tempat parkir di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM terdapat pada beberapa titik lokasi yang terpisah, meliputi :

- Tempat parkir sepeda motor, berada di sebelah utara gedung perkuliahan (kampus) dan sebelah selatan lapangan volley ball, memiliki kapasitas untuk \pm 30 sepeda motor dengan difasilitasi atap pelindung dari bahan asbes dan merupakan tempat terbuka. Lokasi parkir sangat strategis, paling dekat dan paling memungkinkan untuk dilakukan pengawasan visual meskipun sedikit terhalang oleh pagar pembatas lapangan tennis dan pepohonan yang ada di sekitarnya. Namun lokasinya sangat dekat dengan kantor administrasi Akademi Ilmu Pemasarakatan, sehingga pengawasan petugas pengamanan dapat dibantu oleh pegawai.
- Tempat parkir mobil disebelah selatan "*Guest House*" dan kantin dengan kontur tanah yang lebih rendah dari kontur tanah kantin. Jika dilakukan pengawasan dari pos jaga maka tidak akan terlihat karena tertutup oleh

gedung perkuliahan yang menjulang tinggi disebelah barat lokasi parkir. Sehingga lokasi ini cenderung kurang mendapat pengawasan, kecuali ketika petugas pengamanan melakukan kontrol keliling.

- Tempat Parkir di sebelah selatan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dan sebelah barat Kantor Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan atau disebelah utara auditorium ini memiliki daya tampung kurang lebih 15 mobil dan 20 sepeda motor. Pengaturan antara kendaraan mobil dan sepeda motor tidak ada pemisahan tertentu sehingga tergantung kehendak pengguna. Lokasi parkir ini sangat jauh dari pengawasan visual petugas jaga di pos jaga. Sama halnya dengan parkir mobil yang berdekatan dengan "Guest House" lokasi parkir ini pun cenderung tidak ada yang menjaga/mengawasi, belum ada petugas pengamanan yang khusus untuk bertugas di lokasi tersebut.
- Tempat Parkir di sebelah selatan lapangan upacara yang sebelumnya telah disinggung dimana untuk pengawasan dari pos penjagaan terhalang oleh kontur tanah yang tinggi dan tanaman taman-taman di lahan berbukit tersebut. Tempat parkir ini memiliki panjang kurang lebih 100 meter dengan daya tampung 30 sampai 35 mobil.

Pada hari-hari kerja biasa, tempat parkir tersebut mampu menampung kendaraan para pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Akan tetapi belum dapat menampung seluruh kendaraan pada saat terdapat keramaian atau orang luar yang masuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dalam jumlah yang besar seperti pada saat pendaftaran pelamar PNS. Dalam kondisi ini petugas pengamanan membuat lahan parkir tambahan untuk kendaraan sepeda motor di lahan sebelah selatan dan timur pos penjagaan yang memang berupa lahan kosong dengan pohon yang interval anantara pohon satu dengan lainnya tidak beraturan dan jarak yang relatif jauh. Parkiran tambahan ini menggunakan mekanisme sederhana dimana pengunjung diberikan nomor penitipan motor kepada petugas jaga. Dan sejak sistem ini diterapkan belum pernah terjadi kehilangan motor. Namun untuk parkir mobil belum ada pengaturan spesifik, jika tempat parkir yang ada penuh, maka pemakiran dilakukan dengan memanfaatkan jalan beraspal

disepanjang lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dengan mempertimbangkan lokasi agar sisa jalan beraspal tersebut dapat dilalui mobil. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu regu jaga yang berinisial "E" kepada penulis :

"Kalu lagi ada pendaftaran pns di pusdiklat penuh bu, tempat parkir terbatas sehingga kita memanfaatkan lahan kosong disekitar sini.(sambil menunjuk ke arah lahan kosong disekitar pos jaga) Paling-paling kita Cuma pakai pembatas dengan tali dan membuat karcis penitipan biar lebih aman, tidak salah orang" (wawancara dilakukan pada hari Kamis, tanggal 1 Oktober 2009 Pkl. 13.30 WIB di Pos Penjagaan)

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa lokasi parkir pun dapat mempengaruhi kondisi pengawasan alami. Dan dari beberapa tempat yang menjadi lokasi parkir yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, cenderung meningkatkan kerentanan terhadap terjadinya pencurian akibat lemahnya pengawasan yang ada karena terhalang oleh perbukitan dan bangunan tinggi serta jarak yang cukup jauh dari pos jaga.

4.3.3 Lingkungan Sosial

Komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa karakteristik sesuai dengan yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sekuriti yang ada di Badan pengembangan Sumber Daya Manusia belum adanya kesadaran dari masing-masing individu sebagai komunitas. Masih beranggapan bahwa tugas pengamanan hanyalah tugas dari regu pengamanan. Seperti yang dinyatakan oleh salah satu pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia bernama Wisnu:

"....Kan sudah ada satpam, mereka bertanggung jawab terhadap keamanan di sini. Kalo untuk keselamatan masing-masing mungkin itu sudah menjadi keharusan bagi kita masing-masing tapi kalo soal lingkungan itu kan satpam yang tahu harus bagaimana dalam menjaga keamanan."

Selain rendahnya kesadaran komunitas terhadap perannya dalam menunjang tugas pengamanan, didukung dengan tingkat disiplin yang masih kurang Hal itu disampaikan oleh petugas pengamanan inisial "E" :

"..pegawai disini pada ga disiplin bu, coba kalo mereka mau pake ID Cardnya, terus kalo masuk pintu gerbang buka kaca (mobil) atau

helmnya, kita kan jadi mengenali. Setidaknya kita di sini juga dihargai bu...” pendapat senada juga disampaikan oleh ”R” berkaitan dengan tingkat kepatuhan ataupun disiplin komunitas di Badan pengembangan Sumber Daya Manusia :

”kepatuhan komunitas di BPSDM ini bagi saya masih memprihatinkan, namun, itu karena tidak adanya peraturan dan tata tertib yang tegas dan jelas bagi komunitas BPSDM, sehingga kamipun hanya menindak dengan teguran.”

Peran komunitas untuk turut serta dalam menjaga keamanan lingkungan sangat penting, dengan rasa memiliki dan tanggung jawab masing-masing akan membuat calon pelaku menjadi berpikir panjang untuk melaksanakan niat jahatnya.

4.4 Kondisi sekuriti

Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang cukup luas dengan beberapa bangunan di dalamnya sangat memerlukan pengawasan dan pengamanan yang cukup. Berdasarkan data-data yang ada akan diuraikan bagaimana kasus-kasus pencurian bahkan percobaan perkosaan yang selama ini pernah terjadi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pencurian yang terjadi di ruang penyelenggara pendidikan dan pelatihan dimana pada saat itu kehilangan printer komputer, terjadi ketika masing-masing orang baik pegawai maupun petugas *cleaning service* bidang penyelenggara pendidikan dan pelatihan diberikan kebebasan memiliki kunci pintu yang sudah diperbanyak. Dengan kunci yang dimiliki, maka pegawai dan petugas *cleaning service* bebas membuka dan menutup pintu tanpa dibatasi oleh waktu. Pada saat mesin tersebut hilang, tidak ditemukan adanya kerusakan di ruangan tersebut, baik pintu maupun jendela. Pegawai baru menyadari bahwa mesin printer sudah tidak ada pada saat akan menggunakannya, sehingga tidak diketahui secara pasti kapan waktu hilangnya. Kondisi dimana setiap pegawai dan petugas *cleaning service* memiliki kunci masing-masing, menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan ataupun situasi yang diciptakan justru memberikan peluang untuk melakukan tindak pidana pencurian.

Kemudian pada saat terjadi pencurian di ruang Kepala Pusdiklat pada waktu itu, baru diketahui ketika salah satu pegawai yang bertugas di ruangan tersebut hendak membuka pintu pada pagi hari. Kunci pintu depan sudah rusak

tetapi pintu masih dalam keadaan tertutup sehingga tidak terlihat bahwa di dalam ruangan tersebut sudah banyak barang-barang yang hilang. Barang-barang yang hilang pada saat itu adalah mesin CPU, mesin scanner, pesawat telepon/faksimili, dan jam dinding. Letak ruang Kepala Pusdiklat pada saat itu tidak terjangkau pengawasan petugas pengamanan yang berada di pos penjagaan gerbang utama sebelah selatan. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa pohon yang agak rimbun dan menghalangi penglihatan secara langsung ke ruangan tersebut. Posisi ruangan tersebut berada di sisi utara lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga lebih terjangkau pengawasan dari pos pintu gerbang utara yang digunakan oleh taruna AKIP untuk mempraktekkan penjagaan, namun demikian penjagaan tersebut hanya dilakukan hingga pukul 21.00 WIB, dan setelah itu diwajibkan masuk asrama pendidikan untuk beristirahat. Petugas pengamanan yang memiliki tanggung jawab melakukan penjagaan hingga 24 jam, akan tetapi karena kondisi dimana pengawasan terhalang oleh rimbunnya pepohonan ditunjang dengan kontrol yang kurang disiplin mengakibatkan peluang untuk melakukan pencurian semakin terbuka lebar, semakin mudah apabila ditunjang dengan pelaku yang telah mempelajari situasi tersebut.

Di gedung kantor utama juga pernah terjadi pencurian yaitu sebuah mesin pemotong kayu. Mesin ini biasa diletakkan oleh para tukang kebun di bawah tangga dilantai satu. Hampir semua pegawai mengetahui bahwa peralatan tukang kebun selalu diletakkan ditempat tersebut. Pak Jangkung (tukang kebun) menyadari bahwa mesin pemotong kayu hilang keesokan hari saat ia akan mempergunakan mesin tersebut. Sehari sebelumnya tukang kebun tersebut menggunakan alat tersebut dan meletakkannya kembali ketempat semula menjelang jam pegawai pulang. Tidak terlihat sama sekali adanya kerusakan di pintu-pintu gedung utama ini.

Di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat bangunan yang khusus diperuntukkan untuk Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan, bangunan ini juga pernah mengalami kehilangan berupa seperangkat alat *Air Conditioner* (AC) yang meliputi *indoor* dan *outdoor*. Kejadian ini sangat mengherankan, karena dengan luasnya para pelaku melakukan pencopotan AC tersebut baik didalam maupun di luar ruangan tanpa ada satu orang pun yang

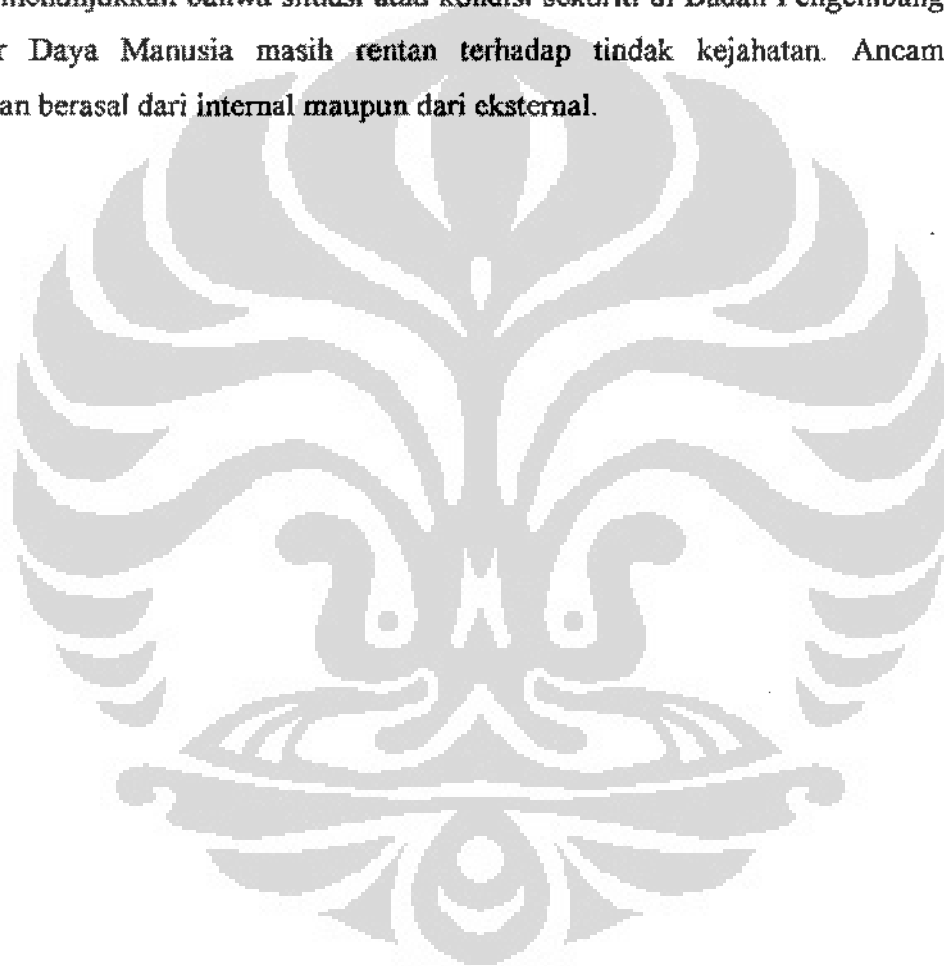
peduli atau perhatian. Pelaku masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengendarai mobil kijang *pick up* dan tidak ada satu orang pun petugas jaga yang menanyakan identitas pada saat di pintu masuk. Pelaku masuk dengan leluasa dan langsung melakukan pencopotan AC, dan ketika keluar tidak ada petugas pengamanan yang menaruh curiga, karena akses keluar masuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memang sangat bebas. Siapapun bisa bebas masuk dan keluar tanpa melalui pemeriksaan terlebih dahulu di pintu gerbang utama sebelah selatan, padahal di pintu gerbang inilah terdapat pos penjagaan dan merupakan satu-satunya akses keluar masuk. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontrol terhadap akses keluar masuk yang lemah menciptakan situasi dilakukannya tindak pencurian.

Sementara itu untuk barang bergerak, menurut data yang ada terjadi sebanyak dua kali peristiwa kehilangan motor. Yang pertama terjadi pada salah seorang peserta ujian calon Taruna AKIP. Menurut pihak korban, kebetulan pada saat itu penulis berhadapan langsung dengan pihak korban karena korban langsung melaporkan kepada Kepala Sub Tata Usaha yang pada saat itu sebagai atasan langsung penulis, dan memerintahkan kepada penulis untuk mencatat kronologis peristiwa tersebut. Berdasarkan keterangan pihak korban bahwa korban datang dan masuk lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada pagi hari sesuai ketentuan dari pihak panitia penerimaan taruna Akademi Ilmu Pemasaryakatan, dan korban meletakkan sepeda motor di tempat parkir dekat lapangan upacara. Pada waktu masuk menurut korban petugas jaga tidak memberikan semacam kartu parkir. Dan korban meletakkan sepeda motornya seperti peserta lainnya. Namun ketika usai melaksanakan ujian, sepeda motor korban sudah tidak ada di tempat.

Kehilangan motor yang kedua terjadi pada saat dilaksanakan seminar di Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan (sebelumnya disebut Pusat Penelitian dan Pengembangan). Serupa dengan peristiwa yang pertama, motor korban hilang ditempat yang sama pada kegiatan yang sama, hanya beda waktu kejadiannya. Dari kedua peristiwa tersebut, menunjukkan bahwa pencurian sepeda motor milik pengunjung (bukan bagian dari komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) terjadi pada saat ada keramaian di dalam lingkungan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sekali lagi, akses masuk dan keluar yang begitu mudah serta pengawasan visual yang tidak bisa dilakukan secara optimal mengingat letak dan model kontur tanah yang berbukit menciptakan situasi yang dapat memudahkan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan tindak kejahatan pencurian.

Dan beberapa kasus pencurian ringan seperti pakaian yang dijemur, sepatu, jam tangan, dan lain-lain, serta kasus yang telah disebutkan pada bab 1 sebelumnya, hal itu menunjukkan bahwa situasi atau kondisi sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih rentan terhadap tindak kejahatan. Ancaman kejahatan berasal dari internal maupun dari eksternal.



BAB 5

ANALISA MANAJEMEN SEKURITI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bab ini akan dilakukan analisa mengenai pelaksanaan manajemen sekuriti pada saat ini secara keseluruhan berdasarkan data yang telah diperoleh. Dan juga menguraikan tentang analisis manajemen sekuriti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, baik penerapannya pada saat ini, kendala yang dihadapi, serta menemukan suatu bentuk manajemen sekuriti yang ideal bagi Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Analisis terhadap manajemen sekuriti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan dilakukan dengan menggunakan unsur dari *effective security* milik Butterworths sebagai variabel penelitian dan 16 teknik pengurangan kesempatan terjadi kejahatan milik Clarke sebagai indikator.

5.1 Analisis Pelaksanaan Manajemen Sekuriti

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pelaksanaan manajemen sekuriti yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia dapat dianalisa sebagai berikut :

a. Kebijakan dan Prosedur (*Security Policy and Procedure*)

Karakteristik komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bermacam, dan masing-masing memiliki aturan dan kebijakan masing-masing, terutama dalam hal pengamanan. Belum ada peraturan yang sifatnya spesifik untuk mengatur komunitas yang beragam dengan tujuan tidak langsung terkait pada kegiatan pengamanan. Pelaksanaan Pengamanan dilakukan dengan menginduk pada Prosedur Tetap Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM RI Tahun 2006. Namun demikian masih banyak butir yang mengatur tentang tindakan pencegahan yang telah diatur dalam prosedur tetap tersebut belum dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Butir-butir tersebut meliputi :

- Melaksanakan tugas piket kantor, belum dilaksanakan kecuali bagi taruna Akademi Ilmu Pemasarakatan yang mengadakan piket Asrama.
- Membuat dan mengadakan tanda pengenal (ID Card) pejabat, pegawai, cleaning service, tamu, pedagang yang menetap yang berada dan memasuki lingkungan kantor. ID Card Pegawai telah ada, namun tidak semua mengenakan, untuk tamu belum tersedia, apalagi fungsi "lapor diri" masih belum optimal.
- Menertibkan penggunaan seragam pegawai. Sudah ada seragam namun masih juga banyak yang tidak mengenakan seragam. Kecuali untuk taruna Akademi Ilmu Pemasarakatan/Akademi Imigrasi.
- Membuat dan melengkapi tanda parkir setiap kendaraan yang berada di lokasi kantor sesuai dengan kepentingannya. Belum maksimal dilaksanakan tanda parkir berlaku pada *event-event* tertentu dimana banyak pengunjung yang datang.
- Mengatur dan menertibkan para pegawai yang melakukan dinas di luar jam kerja (lembur bagi pegawai)
- Melengkapi dan memeriksa seluruh sarana dan prasarana keamanan antara lain tabung racun api, hidran, dan CCTV maupun kabel instalasi yang sudah kadaluarsa. Masih menjadi tanggung jawab bagian rumah tangga.
- Melakukan inspeksi dan pemeriksaan baju, celana, dan kelengkapan petugas pengamanan. Belum terlaksana, meskipun jumlah personil petugas pengamanan sedikit.
- Mengadakan tempat piket untuk penerimaan tamu pimpinan dan tamu pegawai, tersedia akan tetapi jarang difungsikan terutama di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana sering kali terjadi pencurian.

Pedoman yang digunakan masih menginduk pada Departemen Hukum dan HAM, sehingga belum ada petunjuk pelaksana yang disesuaikan dengan kondisi dan tujuan organisasi badan pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Personil (*Personal*)

Dari segi personil petugas pengamanan dari sisi kualitas dan kuantitas masih diperlukan adanya peningkatan. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang luas dan kontur tanah yang tidak rata membutuhkan pengawasan cukup tinggi. Pelaksanaan tugas pengamanan yang dijalankan oleh petugas pengamanan menjadi kurang maksimal dikarenakan kedudukannya yang berada di luar struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yang mengakibatkan keterbatasan kewenangan dan kurangnya rasa memiliki terhadap lingkungan dimana petugas pengamanan menjalankan tugas. Hingga pada akhirnya memberi kesan keberadaan petugas pengamanan menjadi formalitas saja. Ditambah lagi dengan penempatan petugas pengamanan yang hanya 3 (tiga) bulan, waktu yang singkat untuk beradaptasi dan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

c. Ukuran Pengamanan Fisik (*Phisycal Security Measures*)

Analisa terkait ukuran keamanan fisik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih dilakukan dengan melihat 3 (tiga) unsur dalam manajemen sekuriti antara lain :

1. Perlengkapan

Pada dasarnya perlengkapan yang dimiliki oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menunjang pelaksanaan pengamanan sudah tersedia meskipun belum maksimal. Pemanfaatan perlengkapan tersebut juga belum maksimal seperti tersedianya fasilitas lampu penerangan disepanjang jalan beraspal maupun di taman dan bangunan yang ada telah tersedia akan tetapi masih memiliki daya yang masih rendah sehingga pencahayaan yang dihasilkan cenderung redup, bahkan di beberapa titik penerangan lampu atau ruangan tertentu dimatikan dengan tujuan penghematan. Pos jaga yang dimiliki juga terbatas hanya tersedia 2 pos jaga, sehingga untuk pengawasan wilayah bagian tengah dan ke timur Badan pengembangan Sumber Daya Manusia cenderung lemah pengawasannya (belum memiliki pos jaga).

Untuk pagar pembatas pun masih mengalami kendala, dimana pagar pembatas wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak sepenuhnya tertutup, masih ada wilayah yang belum memiliki pagar pembatas wilayah luar, yaitu pada wilayah bagian belakang (timur) sebelah selatan. Memberikan peluang akses masuk orang asing ke dalam wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Masih belum memiliki CCTV sebagai alat penunjang pengamanan untuk wilayah atau bangunan tertentu yang sangat rawan (sering) terjadi pencurian.

Dari hasil observasi, menunjukkan bahwa pada tiap gedung kantor terdapat meja resepsionis terutama untuk kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana sering terjadi pencurian, akan tetapi keberadaan fasilitas tersebut belum dijalankan secara maksimal. Sehingga belum mampu membantu pengontrolan orang masuk ke dalam kantor.

2. Lingkungan Fisik

Kondisi lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang asri dan memelihara keindahan di satu sisi menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pengamanan (pengawasan). Pohon yang rindang dan menjulang tinggi cenderung menghalangi pencahayaan lampu penerangan yang tersedia.

Akses masuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia cenderung sangat terbuka (mudah) penggunaan portal dan fungsi lapor diri sebagai kontrol akses masuk lemah akibat arus keluar masuk yang kurang tertib.

3. Lingkungan Sosial

Tingkat kesadaran komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap tanggung jawab pelaksanaan pengamanan masih rendah. Terutama berkaitan dengan penggunaan tanda pengenal baik kartu pengenal maupun seragam juga aturan yang berlaku dalam pengontrolan akses masuk.

5.2 Analisa ditinjau dari Manajemen Sekuriti dan *Situational Crime Prevention*

Dalam menganalisa pelaksanaan manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan digunakan unsur sekuriti yang efektif dengan teknik pengurangan kesempatan (*Situational Crime Prevention*) dari Clarke, yang secara garis besar dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Variabel dan Indikator dalam Analisa Manajemen Sekuriti
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Variabel	Indikator	Uraian
1.	Kebijakan dan Prosedur	Rule Setting	Peraturan yang berkaitan dengan manajemen sekuriti dan prosedur pelaksanaannya
2.	Personil	Entry/exit screening	-Kontrol akses masuk - Perijinan akses keluar masuk
		Formal Surveillance	-berada di pos jaga - Kontrol keliling - pengawasan
		Deflecting Offenders	kehadiran petugas pengamanan di lokasi tertentu
		Controlling Disinhibitors (mengendalikan faktor yang dapat membantu pelaku melakukan kejahatan)	-faktor yang bersifat fisik - faktor yang bersifat psikologis
3.	ukuran fisik pengamanan (<i>physical security measures</i>) :		
	a. Perlengkapan	<ul style="list-style-type: none"> - Target Hardening - Access Control - Target removal - Facilitating compliance - Identifying property - Reducing temptation - Controlling facilitator 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemasangan kunci - Pagar - Pintu akses - Pos Jaga - menyediakan tempat parkir - menyediakan ID Card - Memberikan kode/NIP barang inventaris - Rambu
	b. Lingkungan Fisik	- Denying Benefit	<ul style="list-style-type: none"> - Penataan Bangunan - Penataan taman - Lokasi Parkir

	c.Lingkungan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Surveillance employees - Natural Surveillance - Stimulating concience 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan oleh Pegawai - Pengawasan alamiah oleh petugas pengamanan dan komunitas BPSDM - Meningkatkan kewaspadaan komunitas BPSDM - Ketertiban/Disiplin komunitas BPSDM
--	---------------------	---	--

Dari tabel di atas akan diuraikan analisa manajemen sekuriti di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

5.2.1 Analisa kebijakan dan Prosedur Sekuriti

Dari uraian pada bab sebelumnya terkait dengan kebijakan dan prosedur pengamanan, maka dapat diketahui bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki kebijakan dan Standar Minimum Operasional (prosedur) manajemen sekuriti. Pelaksanaan tugas pengamanan masih berpedoman pada protap pengamanan Departemen Hukum dan HAM yang sifatnya umum dan petunjuk atau perintah tertulis dari Biro Umum. Dalam Protap Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM disebutkan bahwa penyelenggaraan keamanan dan ketertiban disatukan kerja menjadi tanggung jawab pimpinan satuan kerjanya. Kondisi tersebut bertolak belakang dengan kebijakan menteri tentang Organisasi dan Tata Kerja yang menetapkan struktur organisasi pengamanan berada di bawah Biro Umum dan bukan bagian dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara tidak langsung dilakukan Biro Umum Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM yang notabene berada di lingkungan yang berbeda dengan jarak tempuh yang cukup jauh, yaitu di jalan Rasuna Said Kuningan. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan manajemen sekuriti di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi tidak efektif dan terkesan sebagai formalitas saja.

5.2.2 Analisa Personil

Personil disini dapat mencakup individu petugas pengamanan dapat juga dengan tanggung jawab ataupun peran yang dijalankan dalam rangka mempersempit peluang terjadinya tindak pidana. Berkaitan dengan individu atau

sumber daya manusia petugas pengamanan telah diuraikan sebelumnya secara lengkap. Untuk selanjutnya akan dianalisa dengan menggunakan teknik-teknik berikut :

a. *Exit/Entry Access*

Unsur personil ini dapat dinilai dari kontrol akses masuk dan keluar serta kehadiran petugas pengamanan di lokasi tertentu. Dari uraian sebelumnya telah dijelaskan bahwa akses masuk dan keluar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia cenderung sangat mudah. Karena pemanfaatan portal dan lapor diri di pos penjagaan gerbang utama tidak digunakan secara maksimal. Ditambah lagi dengan kondisi pembatas wilayah (pagar) yang tidak didukung dengan kontur tanah dibagian belakang sebelah utara yang cukup tinggi menyebabkan dinding pembatas mudah untuk dilalui oleh orang luar. Hal tersebut ditambah lagi dengan tidak adanya petugas pengamanan maupun pos jaga yang melakukan pengawasan di flat I tersebut.

Dengan kemudahan akses masuk dan keluar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyebabkan terciptanya kesempatan bagi calon pelaku kejahatan, dengan tingkat akses masuk dan keluar yang mudah mendorong seseorang untuk menjalankan niat jahatnya.

b. *Memperluas pengawasan formal (Formal Surveillance)*

Malaksanakan pengawasan merupakan salah satu tugas dari petugas pengamanan. Dengan pemanfaatan pos "monyet" yang terletak dibagian utara telah membantu tugas petugas pengamanan dalam melakukan pengawasan lingkungan dan bangunan dibagian utara. Akan tetapi pengawasan menjadi lemah untuk wilayah belakang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Karena pada bagian belakang tidak ada pos penjagaan dan hanya bergantung pada pengawasan petugas pengamanan pada saat kontrol. Dan hal tersebut belum maksimal karena kontrol yang dilakukan oleh petugas pengamanan belum menjangkau bagian belakang asrama yang posisinya berada di bagian timur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

c. Menjauhkan pelaku kejahatan dari target kejahatan (*Deflect offenders*)

Kehadiran petugas pengamanan di suatu tempat kemungkinan akan menjauhkan calon pelaku kejahatan dari target kejahatan. Pada umumnya para pelaku kejahatan akan memilih untuk melaksanakan niatnya di tempat yang jauh dari pengawasan petugas pengamanan. Tempat yang rawan pencurian adalah kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang lokasinya tidak berada jauh dari pos "monyet" kurang lebih 50 meter. Hanya terhalang oleh sedikit pohon dan kondisi gedung yang redup. Ditambah lagi posisi kantor membelakangi pos jaga sehingga pengawasan hanya bisa dilakukan dari arah belakang gedung kecuali petugas pengamanan kontrol langsung ke gedung tersebut.

d. Mengendalikan faktor-faktor yang dapat membantu pelaku melakukan kejahatannya (*Controlling Disinhibitors*)

Faktor-faktor yang dapat membantu pelaku melakukan kejahatan disini meliputi faktor fisik dan psikologis. Keberadaan petugas pengamanan di suatu tempat dapat mengendalikan faktor-faktor tersebut. Faktor fisik, yang mendukung pelaku melakukan niatnya yaitu kondisi gedung yang cenderung redup dan tanpa penjagaan ditambah akses masuk yang sangat mudah. Kondisi ini dapat dikendalikan dengan mengganti penerangan dan melakukan kontrol gedung tersebut dengan intensitas yang tinggi (sering). Faktor psikis disini, Jika keberadaan petugas pengamanan tegas untuk menerapkan aturan pengamanan yang telah ditetapkan dan menjalankan setiap prosedur yang ada maka seluruh komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mentaati ketentuan tersebut. Hal tersebut akan membantu menciptakan lingkungan yang disiplin dan menjadi suatu budaya yang secara psikis akan melahirkan suatu rasa kebersamaan seluruh komunitas. Hal tersebut dapat membantu mengurangi niat pelaku untuk melakukan kejahatannya, karena harus melalui prosedur yang sama dan aturan yang berlaku akan memberikan resiko baginya untuk tertangkap jika melakukan kejahatannya.

5.2.3 Analisis Ukuran Pengamanan Fisik

Pada unsur *Physical security measure* ini analisa yang dilakukan mencakup analisa perlengkapan, lingkungan fisik, dan lingkungan sosial di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Analisa Perlengkapan

Perlengkapan disini meliputi berbagai fasilitas dan sarana yang dapat menunjang kegiatan pengamanan dan pengawasan yang dilakukan oleh petugas pengamanan yaitu meliputi :

a. Pemasangan kunci

Pemasangan kunci telah dilakukan pada seluruh ruangan dan pintu gerbang. Dan tanggung jawab kunci terletak pada masing-masing pihak yang berkaitan dengan ruangan tersebut. Yang menjadi masalah adalah ketika semua pegawai termasuk *cleaning service* memiliki kunci tersebut, maka pada saat terjadi pencurian tanpa kerusakan akan sulit untuk menetapkan tersangka karena semua pihak memiliki kunci yang sama.

Adanya kunci disetiap ruangan akan membantu mempersulit pelaku untuk melakukan kejahatan, akan tetapi ketika pelaku memiliki kunci dimaksud adalah hal yang sangat mudah baginya untuk melakukan kejahatan. Kunci dapat menjadi suatu kekuatan dalam pelaksanaan pengamanan suatu ruangan akan tetapi dapat juga menjadi kelemahan ketika mudah untuk memilikinya.

b. Pagar Pembatas

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pagar yang relatif kuat dan tinggi, hal tersebut akan mempersulit seseorang untuk melaluinya, dan tidak punya pilihan lain kecuali harus melalui pintu gerbang. Namun sayangnya itu hanya berlaku dibagian depan wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan di bagian belakang pagar pembatas berupa dinding yang cukup tinggi (disebelah utara) harusnya mampu meningkatkan kesulitan untuk melaluinya, menjadi mudah ketika kontur tanah disebaliknya cukup tinggi sehingga jika kita berada di atas tanah tersebut dengan leluasa dapat melihat kondisi perumahan dinas yang baru. Sedangkan disebelah selatan, Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak memiliki pagar hanya berbatasan dengan semak belukar, merupakan jalan yang menguntungkan bagi pelaku kejahatan untuk masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan melarikan diri. Sehingga fungsi pagar yang ada tidak akan mampu dimaksimalkan karena faktor alam (kontur tanah berbukit) dan bahkan terdapat wilayah yang tanpa pagar.

c. Pintu Akses

Pintu akses disediakan satu yaitu di pintu gerbang utama, hal ini merupakan hal yang sangat mendukung dalam mengontrol siapapun yang memasuki wilayah Badan Pengembangan sumber Daya Manusia. Akan tetapi fungsi tersebut menjadi tidak maksimal ketika portal dan aturan lapor diri tidak difungsikan. Kontrol terhadap arus masuk menjadi sangat lemah dan memberikan kesan wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mudah untuk dimasuki siapapun meski yang tidak berkepentingan.

d. Pos Jaga

Pos jaga yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya 2 (dua) dan keduanya berada di bagian depan. Keberadaan pos jaga menjadi kurang optimal ketika petugas pengamanan melaksanakan tugas pengamanan wilayah. Karena keberadaannya tidak didukung dengan kontur tanah yang berbukit sehingga kegiatan pengawasan bertumpu pada pelaksanaan kontrol keliling petugas pengamanan.

e. Menyediakan tempat parkir

Tempat parkir telah disediakan, namun penyusunan kendaraan menjadi tidak teratur semau pengguna. Hal tersebut dikarenakan tidak ada yang mengawasi, dan mengaturnya. Dengan terpusatnya kendaraan di tempat parkir pada dasarnya menjadikan pengawasan semakin mudah berpusat pada beberapa titik saja dan tidak tersebar. Akan tetapi tanpa penjaga dan pengatur, lagi-lagi pengawasan bergantung pada pelaksanaan kontrol keliling petugas pengamanan.

f. Menyediakan *ID Card*

Setiap pegawai dan peserta didik maupun pelatihan diberikan *ID Card* (tanda pengenal) yang dapat membantu petugas pengamanan untuk membedakan apakah seseorang termasuk komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau pihak luar yang tidak berkepentingan. Bagi tamu yang berkunjung juga disediakan tanda pengenal sebagai tamu. Namun kondisi tersebut tidak didukung dengan kedisiplinan semua pihak baik pegawai atau komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengenakan *ID Card* tersebut, juga petugas keamanan yang kurang tegas terhadap ketidaksiplinan tersebut bahkan tidak memanfaatkan kartu kunjungan dengan maksimal bagi tamu yang berkunjung.

g. Memberikan kode /nomor pada barang inventaris

Pemberian nomor atau kode pada barang inventaris kantor telah dilakukan karena sudah menjadi bagian dari kewajiban bagian perlengkapan (Rumah tangga). Hal ini dapat mengurangi minat pelaku untuk melakukan kejahatan terhadap barang tersebut karena ada tanda lambang pengayoman dan nomor kode barang. Akan tetapi hal tersebut menjadi kurang efektif karena hanya menggunakan stiker yang dengan mudah untuk dilepaskan.

h. Rambu

Badan Pengembangan Sumber Daya manusia pernah memasang rambu tentang aturan Lapor diri di pos jaga, juga aturan untuk membuka kaca mobil dan helm bagi pengendara motor akan tetapi hal tersebut tidak dipatuhi oleh komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan tidak ada ketegasan dari pihak petugas pengamanan untuk menegurnya. Dari Hasil wawancara dengan petugas pengamanan, menunjukkan bahwa adanya rasa segan dari petugas pengamanan karena ada rasa dianggap sebagai orang luar yang bukan bagian dari komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2. Analisa Lingkungan Fisik

Dari lingkungan fisik yang ada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dinilai melalui penataan bangunan, penataan taman, dan lokasi parkir. Yang akan dianalisa sebagai berikut :

a. Penataan Bangunan

Penataan bangunan yang ada di wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia disesuaikan dengan kontur tanah yang ada sehingga tidak merusak keasrian lingkungan yang berbukit tersebut. Dengan ketinggian bangunan yang berbeda-beda mengakibatkan pengawasan untuk bangunan yang letaknya lebih rendah tertutup oleh bangunan yang lebih tinggi. Dengan kondisi penataan bangunan yang mengikuti kontur tanah pengawasan melalui pos jaga tidak akan efektif, karena sebagian bangunan akan terhalang oleh bangunan ataupun perbukitan yang ada. Kalaupun dilakukan pengawasan dengan kontrol keliling juga tidak akan maksimal butuh waktu cukup lama untuk kontrol seluruh bangunan dan waktu yang digunakan untuk mengontrol satu bangunan menyebabkan bangunan yang lain rawan terhadap dilakukannya tindak kejahatan.

Hal tersebut didukung pula dengan bangunan yang memiliki akses masuk sangat mudah dengan banyak alternatif artinya satu bangunan memiliki beberapa pintu masuk, pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya manusia yang sering mengalami pencurian memiliki dua pintu dibagian depan dan belakang dengan tanpa adanya petugas piket ataupun resepsionis, siapapun akan mudah memasuki kantor tersebut tidak ada hambatan yang berarti ditemukan disana. Kondisi ini menambah tingkat kerawanan bangunan terhadap tindak pidana.

b. Penataan Taman

Penataan taman mengikuti kontur tanah dan disesuaikan dengan bangunan yang ada. Sebagian lokasi memiliki tanaman tinggi dan rimbun, terutama AL I, AL IV, V dan VI juga pada AP IV, II, dan I serta samping masjid dan seputaran Auditorium juga disekitar perumahan dinas yang berada di sebelah selatan. Pohon-pohon yang rimbun inilah pada malam hari menjadi penghambat cahaya lampu yang ada sehingga menjadikan penerangan disekitarnya menjadi redup.

Dengan penerangan yang redup, menjadikan lokasi tersebut memiliki tingkat kerawanan menjadi target pelaku kejahatan.

c. Lokasi Parkir

Lokasi parkir yang telah disediakan memberikan sarana bagi pelaksanaan pengawasan kendaraan lebih terfokus pada titik-titik tertentu dan tidak tersebar di wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hanya saja kelemahannya justru dua lokasi parkir jauh dari pengawasan petugas pengamanan karena posisinya yang tertutup gedung bangunan dan tanah yang berbukit. Namun dua yang lainnya masih bisa dijangkau oleh petugas pengamanan di pos gerbang utama dan lokasi parkir yang berada di depan kantor Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terjangkau pengawasan petugas pengamanan (Taruna AKIP) di pos "monyet". Kondisi tersebut menyebabkan lokasi parkir yang tidak terjangkau oleh pengawasan petugas pengamanan menjadi rawan terjadi tindak pidana.

3. Analisa Lingkungan Sosial

Analisis lingkungan sosial akan menggunakan teknik-teknik Clarke yang meliputi :

a. Pengawasan oleh Pegawai (*Surveillance by employees*)

Pengawasan oleh pegawai bisa dilakukan pada ruangan bahkan kantor masing-masing pegawai dan komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bisa dilakukan dari diri individu dengan melalui peningkatan kewaspadaan seperti meninggalkan ruangan kantor dengan mengunci lemari dan laci, serta tidak meninggalkan barang berharga ditempat terbuka. Sedangkan bagi peserta yang berada di asrama dapat dilakukan dengan mengunci pintu dan jendela pada saat meninggalkan kamar. Serta pencegahan lainnya.

Disamping itu pada bangunan kantor ataupun asrama sudah seharusnya menjadi tanggung jawab orang yang menempati, akan tetapi kondisi yang ada kesadaran sosial komunitas tentang tanggung jawab bersama tersebut masih kurang sehingga cenderung masing-masing dan tidak menghiraukan keamanan asrama, terutama peserta pelatihan yang merasa hanya sesaat berada ditempat

tersebut (sampai pelatihan selesai). Untuk Taruni AKIP mengadakan piket harian yang dilakukan oleh anggota taruni AKIP secara bergantian, hal ini merupakan salah satu bentuk upaya pencegahan kejahatan dengan memiliki petugas piket di asrama dari kalangan penghuni.

b. Pengawasan Alamiah oleh pegawai dan seluruh komunitas (*Natural Surveillance*)

Pengawasan alamiah yang dilakukan oleh seluruh komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mengalami hambatan yang sama dengan petugas pengamanan khususnya berkaitan dengan tata letak bangunan dan pertamanan yang menghalangi pengawasan visual akibat posisinya yang tinggi dan penerangan yang rendah akibat tertutup rimbunnya pohon disekitar. Pengawasan dapat dilakukan pada saat berada pada posisi target yang diawasi. Pada hari kerja di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sendirinya telah membentuk zona tertentu yang akan mempermudah pengawasan terhadap masuknya orang asing di zona masing-masing. Zona tersebut berkaitan dengan bidang masing-masing, misalkan zona unuk Akademi Ilmu Pemasaryakatan adalah di gedung kampus bagian barat yaitu lantai satu hingga tiga. Sedangkan pegawai BPSDM Hukum dn HAM dan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan terkonsentrasi dibagian utara. Untuk pembagian zona privat adalah kantor kepala BPSDM Hukum dan HAM, sedangkan yang semi privat adalah gedung perkuliahan (kampus) dan lapangan olah raga sebagai zona publik. Pada zona privat dan semi privat akan cenderung mudah untuk diawasi karena komunitas di zona tersebut telah saling mengenal. Zona AKIP dan AIM juga mudah untuk mengawasi ketika ada orang asing masuk ke zona tersebut hal tersebut didukung dengan atribut yang menempel pada diri taruna AKIP dan AIM dimana para taruna memiliki seragam yang khas sebagai identitas diri lengkap dengan lambang-lambang sebagai atribut diri. Disamping itu juga secara fisik memiliki tinggi yang hampir rata-rata sama dengan potongan rambut yang hampir serupa (pendek tentara). Sedangkan di zona pegawai cenderung sulit untuk dikenali karena meskipun telah memiliki seragam kebanyakan dari pegawai masih

menggunakan baju bebas. Harusnya kondisi tersebut dapat dicover dengan ID Card namun lagi-lagi pegawai cenderung malas untuk mengenakannya.

Jika masing-masing komunitas mampu mengawasi dan bertanggung jawab terhadap zonanya masing-masing maka besar kemungkinan dapat mengurangi tingkat kerawanan zona tersebut. Orang luar akan enggan masuk ke lingkungan dimana dirinya nampak sangat berbeda dengan sebagian besar komunitas di wilayah tertentu. Sehingga keengganan tersebut yang mengurungkan niat pelaku untuk melakukan kejahatan.

c. Peningkatan Kewaspadaan Komunitas (*Stimulating conscience*)

Upaya peningkatan kewaspadaan komunitas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia cenderung kurang, tidak ada hal-hal yang menonjol berkaitan dengan upaya ataupun dorongan untuk menjaga keamanan lingkungan. Kecuali bagi para Taruna AKIP yang diberlakukan jam malam dan pengecekan pintu kamar asrama oleh petugas piket jaga taruna yang melakukan kontrol keliling ke asrama taruna dan taruni AKIP. Hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan kondisi kamar telah benar-benar terkunci agar meminimalisir terjadinya kejahatan melalui akses masuk pintu. Lagi-lagi mengandalkan petugas pengamanan (taruna yang piket).

Hal tersebut didukung pula dengan disiplin komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama pegawai, yang cenderung malas untuk mengenakan identitas diri maupun seragam. Demikian pula dengan penghuni rumah dinas yang cenderung mengabaikan keberadaan petugas pengamanan di pos jaga, baik pegawai dan penghuni cenderung enggan jika diminta untuk membuka kaca mobil atau helm ketika melalui pos penjagaan, atau melaporkan ke petugas jaga apabila ada tamu atau keluarga yang berkunjung. Hal ini menyebabkan lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia nampak seperti wilayah publik yang bebas bagi siapapun untuk masuk dan berkeliaran di lingkungan tersebut.

5.3 Analisa Manajemen Sekuriti Ideal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM

Dalam melakukan analisa untuk menemukan metode manajemen sekuriti yang baru bagi Badan Pengembangan Sumber Daya manusia sebagai perbaikan terhadap manajemen sekuriti yang lama maka akan dilakukan dengan menggunakan analisa SWOT (*Strength, Weaknesses, Opportunity, dan Threat*) yaitu dengan mencari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kekuatan yang dimiliki dapat digunakan untuk mengatasi kelemahan serta menganalisis peluang untuk menghadapi ancaman. Dengan demikian akan ditemukan suatu cara atau metode yang lebih baik dan dapat memperbaiki manajemen sekuriti yang telah ada, sebagai bentuk manajemen ideal bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

5.3.1 Kekuatan (*Strength*) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Adanya Pedoman Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM

Keberadaan pedoman ini dapat dijadikan pegangan oleh petugas pengamanan dalam menjalankan tugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Meskipun pimpinan puncak atau top manajer Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dalam hal ini Kepala Badan, belum membuat kebijakan berkaitan dengan manajemen sekuriti, petugas pengamanan telah memiliki gambaran bagaimana menjalankan tugas pengamanan.

2. Terdapat Pembagian Zona wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari bangunan dan pembagian pemanfaatannya, menunjukkan bahwa perencanaan terhadap wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan membagi menjadi zona tertentu sesuai dengan fungsinya Wilayah Timur merupakan zona asrama pendidikan dan latihan, wilayah timur laut untuk perumahan dinas dan lapas terbuka. Wilayah utara untuk perkantoran (baik perkantoran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pusat

Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan). Wilayah selatan untuk pemukiman pegawai dan fasilitas olah raga yang memberi kesempatan kepada masyarakat luar untuk menggunakannya. Wilayah Barat sepanjang dari pintu gerbang bagian utara hingga pintu gerbang bagian selatan merupakan lahan bukit setinggi kurang lebih 1 meter yang dimanfaatkan sebagai taman dengan beberapa pohon besar yang rindang, sedangkan wilayah tengah merupakan zona pendidikan, mulai dari kelas perkuliahan, hingga fasilitas perpustakaan, kantin, dan fasilitas lain yang berkaitan dengan kegiatan bagi peserta didik dan latihan. Dengan pembagian zona ini, lebih mudah untuk merumuskan suatu manajemen sekuriti yang sesuai dengan zona yang ada. Pola manajemen sekuriti untuk zona pendidikan akan berbeda dengan pola pemukiman pegawai (rumah dinas), perkantoran, dan taman.

3. Adanya Petugas Pengamanan

Telah tersedia tenaga ataupun sumber daya manusia yang bertugas sebagai petugas pengamanan. Petugas yang ada berjaga di pos penjagaan (terutama yang berada di dekat pintu gerbang) memberikan *image* wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai wilayah terjaga. Petugas pengamanan juga melakukan pengawasan lingkungan dengan melalui kegiatan kontrol keliling. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan petugas pengamanan juga dapat memelihara wilayah "terjaga" Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

4. Adanya Pos Jaga di masing-masing pintu gerbang

Keberadaan pos jaga di samping kedua pintu gerbang membantu pembentukan "*image*" teritorial terjaga. Terutama pos jaga pada pintu gerbang utama yang difasilitasi dengan portal penghalang yang dapat membantu penguatan *image* "terjaga" dengan menimbulkan kesan bahwa tidak semua orang dapat melewati pintu gerbang. Hal tersebut dapat menyebabkan pelaku yang berniat melakukan kejahatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi enggan untuk masuk. (mengurungkan niatnya).

5. Adanya Fasilitas Penerangan

Penerangan yang tersedia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia cukup banyak disetiap ruangan dan sudut bangunan tersedia penerangan. Penerangan juga diberikan di sekeliling lapangan upacara juga telah tersedia fasilitas penerangan. Bahkan disepanjang jalan beraspal yang mengelilingi wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah disediakan fasilitas penerangan. Dengan adanya penerangan yang menerangi wilayah sekitarnya akan membantu mengurangi niat pelaku untuk melakukan kejahatan.

6. Keberadaan peserta didik Akademi Ilmu Pemasarakatan dan Akademi Imigrasi

Taruna Akademi Ilmu Pemasarakatan/Akademi Imigrasi merupakan bagian dari peserta didik yang memiliki masa pendidikan cukup lama (3 tahun) dan menetap (tinggal) di Asrama Pendidikan yang tersebar di wilayah bagian timur memanjang dari utara ke selatan. Dengan menetap di Asrama Pendidikan dapat membantu mengawasi wilayah sekitar asramanya masing-masing. Bahkan untuk Taruna Akademi Ilmu Pemasarakatan telah membantu pelaksanaan penjagaan di pos "monyet" dan kontrol keliling disebagian wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kelebihan lain, yaitu dengan seragam dan atribut serta karakteristik (potongan rambut, postur tubuh proporsional) yang khas membantu petugas pengamanan mudah untuk mengenalinya. Dengan pendidikan bersifat semi militer (fisik dan akademik), dengan penampilan yang disesuaikan dengan sifat pendidikan, membentuk "*image*" bahwa di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pasukan selevel kepolisian.

7. Keberadaan Lapas Terbuka Jakarta di dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Lapas terbuka yang lokasinya berada di wilayah bagian timur badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat membantu pelaksanaan pengamanan lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya di wilayah bagian timur. Karena Lapas tersebut juga memiliki petugas jaga yang dilakukan secara bergiliran meskipun hanya sebatas lingkungan lapas terbuka. Hal tersebut

mengurangi beban petugas pengamanan dalam melakukan pengawasan di bagian timur.

8. Tanda pengenal komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagi pegawai dan peserta didik dan pelatihan diberikan *ID Card* (kartu identitas/pengenal) dan seragam yang dapat menjadi tanda pengenal yang dengan mudah akan dikenali oleh petugas pengamanan. Dengan demikian siapapun (orang luar) yang berada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan dengan mudah dapat dikenali. Dengan seragam maupun tanda pengenal *ID Card* membantu petugas pengamanan dalam melakukan pengawasan.

5.3.2 Kelemahan (*weeknesess*) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Wilayah yang dimiliki memiliki kontur tanah yang tidak rata (berbukit)

Badan pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kontur tanah yang tidak merata (berbukit) menjadi salah satu penghambat dalam melakukan pengawasan. Ketinggian gedung yang berada di bagian depan menutupi pengawasan visual petugas pengamanan terhadap bangunan yang berada dibelakangnya (bagian timur yang ada kecenderungan memiliki kontur tanah lebih rendah dari bagian barat (depan).

Analisa untuk mengatasinya adalah dengan memanfaatkan keberadaan petugas pengamanan untuk melaksanakan kontrol keliling atau pembagian tugas atau tanggung jawab pengawasan wilayah tertentu atau berdasarkan zona yang telah ada. Dengan demikian wilayah dengan kontur tanah rendah dan cenderung tertutup dengan wilayah dengan kontur tanah lebih tinggi, maupun tertutup oleh bangunan yang menjulang tinggi, dapat diawasi.

2. Lampu penerangan yang kurang maksimal (cenderung redup)

Fasilitas lampu penerangan memang telah tersedia di tempat-tempat yang memerlukan penerangan, hanya saja daya lampu tersebut masih rendah sehingga belum mampu untuk menerangi sekitarnya secara maksimal. Cahaya yang dihasilkan cenderung redup dan menimbulkan wilayah sekitar nampak remang-

remang, ditambah lagi dengan pepohonan yang rindang disebagian wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyebabkan bayangan yang timbul menambah keredupan cahaya lampu penerangan bahkan ada sebagian lampu penerangan yang terhalang oleh rimbunnya pepohonan, terutama di sekitar perkantoran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan, Masjid dan Asrama Latihan IV. Hal ini selain menghambat pengawasan visual petugas pengamanan juga dapat menimbulkan keinginan (niat) pelaku untuk melakukan kejahatan ditempat tersebut.

Analisa : dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki yaitu telah tersedia fasilitas penerangan baik di gedung bangunan yang ada maupun disepanjang jalan beraspal yang mengelilingi wilayah bagian dalam Badan Pengembangan Sumber daya Manusia, yaitu dengan menambah daya lampu penerangan dan disesuaikan dengan ketinggian dan jangkauan cahaya yang diinginkan. Dengan penambahan daya tersebut, diharapkan mampu menghasilkan penerangan yang lebih terang (tidak redup) sehingga dapat mendorong pelaku untuk mengurungkan niatnya melakukan kejahatan.

3. Komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beraneka.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki komunitas yang beraneka, mulai dari pegawai, peserta didik dan pelatihan, penghuni rumah dinas, hingga *cleaning service*. Keberadaan komunitas yang berbeda dengan karakteristik yang tidak jauh berbeda, kecuali bagi taruna, menyebabkan petugas mengalami kesulitan dalam mengenal seluruh komunitas yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut diakibatkan komunitas terutama pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan tidak menggunakan seragam ataupun kartu pengenalnya. Hal tersebut didukung pula dengan keberadaan peserta pendidikan dan pelatihan yang sedang menjalani pendidikannya di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang pada saat diluar jam belajar sering keluar-masuk dengan pakaian bebas tanpa kartu pengenal, ditambah lagi dengan masa pendidikan dan pelatihan yang cenderung sebentar (singkat). Demikian pula dengan keberadaan penghuni rumah dinas yang anggota keluarganya tidak

memiliki seragam atau bahkan kartu pengenalan, namun sedikit banyak dengan masa tinggal yang lama memberikan kesempatan bagi petugas pengamanan untuk mengenali, kecuali bagi keluarga yang bersangkutan yang sifatnya hanya berkunjung saja. Hal ini yang mengakibatkan petugas pengamanan sulit untuk membedakan antara komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan masyarakat luar, yang pada akhirnya akses masuk maupun keluar menjadi kurang terkontrol.

Analisa : Dengan pemanfaatan seragam dan *ID Card* yang telah disediakan keanekaragaman karakteristik komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dapat dibedakan dan membantu pengontrolan akses masuk dan keluar.

4. Kurangnya kepedulian komunitas Sumber daya Manusia terhadap sekuriti

Komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beraneka ditambah dengan jumlah yang cukup besar, akan tetapi dengan tingkat kepedulian terhadap pengamanan yang cenderung bergantung kepada petugas pengamanan menyebabkan kekuatan komunitas dalam melakukan pengawasan tidak dimanfaatkan. Rendahnya kesadaran komunitas akan perannya dalam menjaga pengamanan di lingkungannya menjadi penyebab utama rendahnya kepedulian terhadap masalah pengamanan (sekuriti).

Analisa : Dengan pembagian zona sesuai dengan karakteristik penghuninya, dengan sendirinya secara alamiah telah terjadi pengawasan terhadap orang asing yang masuk ke zona tersebut dengan mudah dapat dikenali. Hal tersebut juga didukung keberadaan petugas pengamanan yang juga melaksanakan tugas dalam upaya menjaga keamanan dan ketertiban.

5. Hampir tidak ada kebijakan tentang manajemen sekuriti dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Belum adanya kebijakan berkaitan dengan manajemen sekuriti yang dikeluarkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelaksanaan pengamanan sesuai instruksi ataupun kebijakan dari biro umum. Kebijakan dibuat oleh Kabag. Rumah Tangga Badan Pengembangan Sumber

Daya Manusia dalam hal penanganan tindak kejahatan yang telah terjadi, sebagai tindakan kuratif dan upaya pencegahan untuk kedepannya.

Analisa : Kekosongan kebijakan ataupun ketentuan dalam pelaksanaan pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diisi dengan pedoman berupa prosedur tetap strategi pencegahan gangguan keamanan Departemen Hukum dan HAM tahun 2006 yang telah menjadi acuan dalam melaksanakan pengamanan di lingkungan instansi di bawah naungan Departemen Hukum dan HAM. Kemandirian pelaksanaan manajemen sekuriti di lingkungan sendiri belum dapat dilakukan karena tidak dimilikinya pendelegasian kewenangan tersebut secara penuh.

6. Kedudukan petugas pengamanan dibawah biro umum

Kedudukan petugas pengamanan di bawah biro umum, menjadi kelemahan karena menyebabkan adanya perasaan keterasingan bagi petugas pengamanan di wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, di sisi lain pihak manajemen puncak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merasa tidak memiliki kewenangan untuk mengatur pola kerja atau menuntut kinerja petugas pengamanan karena bukan dibawah garis komando yang dipimpinnya. Hal ini yang pada akhirnya menimbulkan koordinasi dan pelaksanaan manajemen sekuriti tidak berjalan dengan optimal.

Analisa : Adanya prosedur tetap strategi pencegahan gangguan keamanan Departemen Hukum dan HAM tahun 2006, dimana pada salah satu butir terdapat pernyataan bahwa "...penyelenggaraan keamanan dan ketertiban disatukan kerja menjadi tanggung jawab pimpinan satuan kerjanya ..." maka seharusnya hal tersebut menjadi dasar hukum bagi Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk mengatur petugas pengamanan karena itu telah menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

7. Keberadaan petugas pengamanan yang terpusat di pos jaga

Petugas pengamanan yang dalam satu regu berjumlah 6 (enam) orang ini sebenarnya dapat diefektifkan untuk pelaksanaan pengawasan menyeluruh di beberapa titik yang rawan terhadap tindak kejahatan. Akan tetapi kenyataan di

lapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas pengamanan, petugas pengamanan terkonsentrasi di pos jaga gerbang utama. Semua berkumpul disatu pos dan hanya mengawasi dari pos jaga tersebut, kecuali pada saat ada beberapa anggota yang melakukan kontrol keliling. Dengan pelaksanaan tugas yang terpusat pada satu pos jaga menyebabkan sebagian anggota hanya duduk-duduk santai, ngobrol dan tidak ada kedisiplinan, karena dengan jumlah 6 orang dan kegiatan di pos jaga yang harusnya bisa dilakukan oleh 2-3 orang saja maka selebihnya tidak ada pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan.

Analisa : Keberadaan dua pos jaga yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada kedua pintu gerbang dibagian depan, dapat digunakan untuk petugas pengamanan agar tidak terpusat di satu pos jaga. Sedangkan kebutuhan bagi taruna untuk melakukan penjagaan dapat dilakukan dengan cara digabung dengan petugas pengamanan sehingga justeru dalam mendapatkan pengalaman lebih luas karena dapat bertukar wawasan dan pengalaman langsung dengan petugas pengamanan.

8. Masyarakat Umum bebas memasuki wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adanya beberapa fasilitas serta akses masuk melalui bagian belakang sebelah selatan yang mudah dilalui karena tidak ada pagar pembatas di wilayah ini, menyebabkan masyarakat umum leluasa untuk masuk dan beraktifitas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Masuknya masyarakat umum/luar ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan menambah kesulitan pengawasan petugas pengamanan terhadap orang asing/luar, karena sulit untuk membedakan antara masyarakat umum dengan komunitas Badan Sumber Daya Manusia. Ditambah lagi perlu adanya kewaspadaan lebih karena tidak ada yang tahu niat masyarakat umum yang berada di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Analisa : Keberadaan pos jaga dipintu gerbang utama yang dilengkapi dengan portal dan aturan lapor diri bagi pengunjung dapat dimanfaatkan untuk mengontrol dan mengorek identitas dan tujuan dari pengunjung. Dengan demikian

bila terjadi sesuatu bisa ditelusuri dengan menggunakan data pengunjung yang tercatat di pos jaga.

5.3.3 Peluang (Opportunity) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Optimalisasi Keberadaan Petugas Pengamanan

Petugas pengamanan yang ada dapat dioptimalkan dengan cara meningkatkan kegiatan kontrol keliling, menempatkan petugas pengamanan pada titik-titik tertentu yang rawan terjadinya tindak kejahatan. Selain itu memberikan kewenangan dalam hal penanganan tindak kejahatan yang terjadi. Dengan kata lain diberikan tanggung jawab dan menetapkan sistem *punish* dan *reward* sebagai bentuk motivasi agar maksimal dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Dengan kewenangannya tersebut petugas pengamanan dapat menegur dengan tegas para komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga lebih tertib dan disiplin dalam mentaati ketentuan yang berlaku, serta secara selektif memberikan akses masuk bagi masyarakat umum dengan mekanisme yang baku.

2. Optimalisasi Keberadaan Pos Jaga

Keberadaan pos jaga dapat dioptimalkan fungsinya sebagai penyaring sekaligus pengontrol akses masuk, serta pusat informasi seputar lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pos jaga dapat ditambah dan diposisikan pada titik tertentu yang rawan terjadi tindak kejahatan, terutama lokasi yang terdapat target atau sasaran tindak kejahatan. Misalkan, tempat parkir yang terletak di samping sebelah utara auditorium. Kemudian di bagian belakang sebelah selatan (antara Asrama Pendidikan VI dan Asrama Latihan VI).

3. Komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beraneka dapat membantu pelaksanaan sekuriti

Komunitas yang beraneka dan dalam jumlah yang cukup besar dapat dibangun dan diperdayakan sebagai kekuatan dalam mendukung upaya pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pembangunan komunitas ini akan mampu menghasilkan tanggung jawab sosial (*corporate social*

responsibility) dimana masyarakat lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki rasa tanggung jawab terhadap keamanan lingkungannya.

4. Keberadaan papan pengumuman di setiap gedung kantor dan asrama.

Keberadaan papan pengumuman di setiap Asrama Pendidikan dan Latihan serta di setiap bangunan perkantoran dan perkuliahan dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengajak meningkatkan kewaspadaan komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya manusia (*Stimulating conscience*). Misalnya dengan menempel poster-poster ajakan untuk selalu mengunci pintu ketika meninggalkan ruangan atau memuat anjuran bagi tamu yang berkunjung untuk melapor diri.

5.3.4 Ancaman (*Threat*) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Keberadaan benda maupun korban di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai target tindak kejahatan

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan berteknologi tinggi maupun barang-barang elektronik yang harganya cukup mahal. Antara lain komputer, mesin faximile, televisi, LCD, *Air Conditioner*, laptop, dan lain sebagainya termasuk barang pribadi milik komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ditambah lagi sebagian besar pegawai menggunakan kendaraan bermotor baik sepeda motor maupun mobil. Keberadaan benda-benda tersebut mengundang untuk dijadikan sasaran atau target kejahatan. Selain itu keberadaan taruni yang tinggal dalam satu asrama pendidikan VI dengan lokasi yang relatif rendah dan berbatasan langsung dengan semak belukar tanpa pagar pembatas. Dengan kondisi demikian menjadikan Asrama Pendidikan VI menjadi tempat potensial terjadi tindak kejahatan, seperti perkosaan, pelecehan dengan melakukan pengintipan dikamar mandi lantai dasar yang letaknya lebih rendah dengan tanah dibagian utaranya, dan lain sebagainya.

2. Adanya fasilitas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang digunakan masyarakat luar (publik)

Lapangan olahraga di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga sering digunakan oleh masyarakat umum. Zona publik yang melekat pada lokasi tersebut menyebabkan masyarakat umum/asing leluasa berada di dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keberadaan masyarakat umum tersebut memerlukan pengawasan agar tidak memiliki peluang untuk menjalankan niat jahatnya. Karena petugas tidak akan mengetahui apakah masyarakat umum/luar yang masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia itu apakah orang baik atau orang jahat, sehingga untuk mencegah orang dengan niat jahat melakukan niatnya maka diperlukan pengawasan khusus.

3. Penyusupan di wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh masyarakat luar

Penyusupan dapat dengan leluasa dilakukan di wilayah bagian timur paling selatan dan pagar samping bagian selatan serta wilayah belakang bagian utara atau tepatnya perumahan dinas yang baru dan lingkungan Flat untuk para pejabat. Dengan masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tanpa sepengetahuan petugas pengamanan maupun komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka akan memberi peluang bagi pelaku untuk melakukan kejahatan tanpa diketahui.

4. Tata taman dan pepohonan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pepohonan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selain untuk menjaga keasrian lingkungan ternyata juga menjadi masalah ketika semakin rimbun dan menghalangi pencahayaan lampu penerangan. Bahkan dapat pula digunakan sebagai tempat persembunyian pelaku kejahatan. Diperlukan pemeliharaan yang rutin untuk menjaga agar kerimbunan tersebut tidak menghalangi cahaya lampu penerangan.

Keempat ancaman tersebut di atas dapat diatasi dengan memanfaatkan peluang yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan optimalisasi peran petugas pengamanan dan fungsi pos jaga. Misalnya untuk ancaman yang keempat dimana dengan pepohonan yang besar dan rimbun akan

menghalangi pencahayaan, hal tersebut dapat dicegah dengan peran petugas pengamanan yang juga mengontrol pepohonan yang menghalangi lampu penerangan dengan berkoordinasi atau menyampaikan kepada tukang kebun untuk menebang atau memotong dahan yang menghalangi pencahayaan. Karena dengan kontrol keliling yang dilakukan pada malam hari, selain pengawasan terhadap gedung, petugas pengamanan juga dapat melakukan kontrol pencahayaan lampu penerangan yang terhalang rimbun pohon secara bersamaan.

Dari uraian di atas maka secara garis besar dapat digambarkan pada tabel SWOT berikut ini :

Tabel 5.2
Analisa SWOT Manajemen Sekuriti
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>weaknesses</i>)
<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Pedoman Pencegahan Gangguan Kamtib • Terdapat pembagian zona secara alamiah yang dapat mendukung perencanaan manajemen sekuriti • Adanya Petugas Pengamanan • Adanya Pos Jaga di masing-masing pintu gerbang • Adanya penerangan disepanjang jalan beraspal yang mengelilingi wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia • Adanya Taruna Akademi Ilmu Pemasyarakatan/Akademi Imigrasi • Keberadaan Lapas Terbuka. • Sarana tanda pengenal bagi Komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 	<ul style="list-style-type: none"> • Wilayah yang dikuasai memiliki kontur tanah yang tidak rata (berbukit) • Lampu penerangan kurang maksimal (cenderung redup) • Kurangnya kepedulian komunitas Sumber Daya Manusia terhadap sekuriti setempat • Hampir tidak ada kebijakan tentang manajemen sekuriti dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia • Kedudukan petugas pengamanan dibawah biro umum • Komunitas yang statusnya beraeka di dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. • Masyarakat Umum bebas memasuki wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
Kesempatan (<i>Opportunity</i>)	Ancaman (<i>Threat</i>)
<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi Keberadaan Petugas Pengamanan • Optimalisasi Keberadaan Pos Jaga 	<ul style="list-style-type: none"> • Keberadaan benda maupun korban di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai target tindak kejahatan

<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi Peran Serta komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beraneka dapat membantu pelaksanaan sekuriti • Keberadaan papan pengumuman disetiap gedung kantor dan asrama. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya fasilitas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang digunakan masyarakat luar (publik) • Penyusupan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia • Tata taman dan pepohonan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
---	---

Dari uraian analisa SWOT Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut di atas serta analisa sebelumnya, maka dengan memperhatikan unsur manajemen sekuriti yang ada, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mendapatkan manajemen sekuriti yang sesuai dengan lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Kebijakan sekuriti (*security police*) dan prosedur (*procedure*)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki kebijakan manajemen sekuriti akan tetapi pelaksanaan pengamanan yang dilakukan oleh petugas pengamanan telah memiliki prosedur yang berpedoman pada Prosedur Tetap Strategi Pencegahan Gangguan Keamanan Departemen Hukum dan HAM. Kebijakan yang dikeluarkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya penanganan atas suatu kejadian kejahatan, yang ditujukan juga untuk pencegahan kejadian kejahatan di tempat yang sama.

Unsur kebijakan dalam manajemen sekuriti berkaitan erat dengan kewenangan dan garis komando. Pelaksanaan kewenangan dan garis komando. Setiap organisasi yang memiliki tujuan memerlukan pengamanan/sekuriti agar upaya pencapaian tujuan dapat berjalan lancar. Demikian halnya dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, akan tetapi pada pelaksanaan di lapangan secara organisasional bidang pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum tercantum dalam salah satu lini struktural organisasinya.

Sehingga untuk mendapatkan manajemen sekuriti yang ideal bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan bidang khusus pengamanan yang masuk ke dalam struktur organisasi. Dapat dimasukkan ke dalam garis

komando Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dibawah bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga (menjadi sub bagian atau eselon IV). Dengan keberadaan pejabat yang menangani khusus masalah pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka kewenangan pengaturan pembagian pekerjaan petugas pengamanan dapat ditetapkan dengan jelas. Dan kewenangan pengaturan dan pengelolaan petugas pengamanan dan sistem pengamanan ada pada pejabat dimaksud. Selain itu juga bertanggung jawab terhadap pencegahan dan penanganan kejahatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Personil (*personal*)

Keberadaan pejabat khusus di bidang pengamanan pada struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, membuka peluang dimilikinya petugas pengamanan yang juga merupakan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan menjadi bagian dari komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara otomatis terdapat rasa kebersamaan dan memiliki terhadap organisasi yang sedang dijaganya.

Memungkinkan diberikannya kewenangan kepada personil untuk menertibkan dan menegakkan disiplin di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kewenangan untuk menegur siapapun yang melanggar aturan dan tata tertib yang berlaku. Diperlukan upaya peningkatan kualitas dan kuantitas petugas pengamanan, serta merelokasi petugas pengamanan ke tempat yang rawan terjadi kejahatan.

3. Ukuran fisik pengamanan (*physical security measures*)

a. Perlengkapan, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam rangka perbaikan manajemen sekuriti :

- Pagar pembatas untuk bagian belakang sebelah selatan memerlukan pagar pembatas untuk memisahkan wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan lingkungan masyarakat umum.
- Pintu akses, perlu dioptimalkan pemanfaatan portal dan rambu-rambu bagi yang masuk ke dalam lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia misalnya harus lapor diri, menunjukkan kartu pengenal, membuka kaca mobil ataupun helm bagi yang menggunakan kendaraan.

- Penyediaan kartu "Tamu" bagi yang berkunjung selain Daya Manusia
- Penambahan pos jaga pada titik-titik tertentu kawasan yang rawan terjadi kejahatan. Dari analisa kasus tindak pidana yang terjadi, diperlukan penambahan pos jaga di beberapa titik rawan yaitu di lokasi parkir yang terletak di bagian selatan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disebelah utara Auditorium, di bagian belakang sebelah utara yaitu pada kawasan perumahan dinas baru dan flat pejabat, dikawasan antara Asrama Pendidikan VI dan Asrama Latihan VI. Serta pemfungsian pos "monyet" oleh petugas pengamanan untuk pengawasan kawasan kantor Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang berada di sebelah utara bagian depan. Keberadaan pos pengamanan tersebut sekaligus dapat menjalankan fungsi pengawasan lokasi parkir.
- Sarana parkir yang telah tersedia, didukung dengan penyediaan kartu parkir
- Perlu rambu yang berupa larangan bagi yang tidak berkepentingan untuk memasuki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pemanfaatan papan pengumuman yang tersedia di tiap asrama dan gedung perkantoran misalnya dengan ajakan untuk waspada, pengumuman nomor telepon yang bisa dihubungi untuk tersambung dengan petugas pengamanan, dan lain-lain.
- Daya lampu penerangan yang sesuai dengan kebutuhan pencahayaan agar tidak lagi terkesan redup.
- Perlu penggunaan peralatan berteknologi untuk membantu tugas pengamanan misalkan CCTV untuk ruangan yang sering terjadi pencurian.

b. Lingkungan Fisik

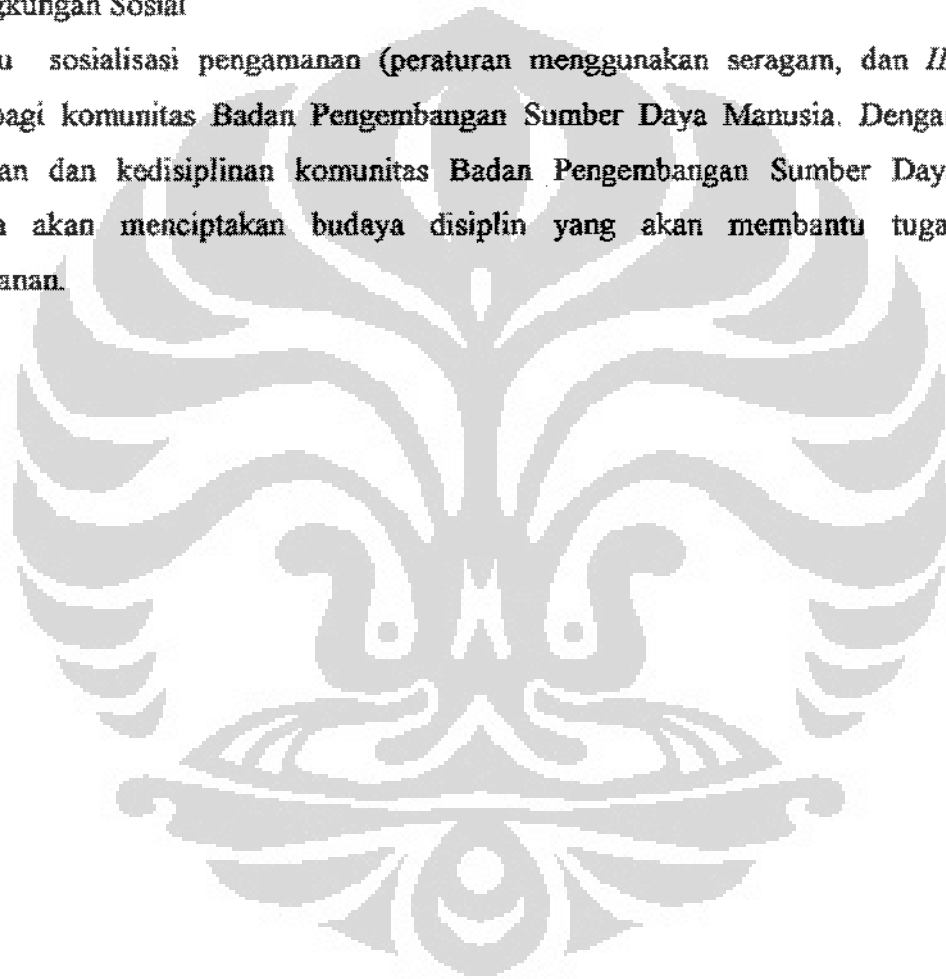
Terkait dengan penataan gedung dan taman yang sesuai kontur tanah menjadikan pengawasan sulit untuk dilakukan. Dengan penambahan pos jaga dan pembagian tugas pengawasan petugas pengamanan (yang juga ditambah jumlahnya). Namun demikian perlu mengaktifkan kembali fungsi resepsionis di

gedung perkantoran sebagai penyaringan akses masuk kedua setelah di pintu gerbang utama, dengan keberadaan resepsionis yang posisinya tidak jauh dari akses masuk gedung (pintu) akan membatasi orang asing yang tidak berkepentingan berada di dalam gedung kantor.

Sedangkan untuk pertamanan, diperlukan pemeliharaan khusus untuk menjaga kerimbunan agar tetap asri namun tidak menghalangi cahaya lampu penerangan.

c. Lingkungan Sosial

Perlu sosialisasi pengamanan (*peraturan menggunakan seragam, dan ID Card*) bagi komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan kepatuhan dan kedisiplinan komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan menciptakan budaya disiplin yang akan membantu tugas pengamanan.



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi yang berwenang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Departemen Hukum dan HAM, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan sekuriti untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi proses belajar mengajar tersebut. Dengan kondisi lingkungan yang berbukit, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia membutuhkan kebijakan dan manajemen sekuriti yang sesuai.

1. Manajemen sekuriti yang dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat ini masih buruk, hal tersebut dikarenakan
 - a. Kebijakan pengamanan yang tidak jelas dan belum mandiri. Belum adanya pendelegasian ataupun pelimpahan kewenangan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan manajemen sekuriti secara mandiri.
 - b. Pengamanan yang dilaksanakan tidak tertib, ketentuan yang telah tersedia tidak ditegakkan secara tegas, serta pemanfaatan fasilitas pengamanan yang belum optimal.
2. Kendala-kendala yang dihadapi oleh manajemen sekuriti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain meliputi :
 - a. Tidak ada kebijakan pengamanan dari Kepala Badan Pengembangan Sumber daya Manusia atau pejabat yang ditunjuk.
 - b. Belum adanya bidang pengamanan/pejabat pengamanan dalam struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - c. Belum adanya Standar Minimum Operasional pengamanan khusus di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - d. Sistem Pengawasan yang Lemah akibat kondisi fisik lingkungan yang berbukit

e. Lemahnya kekuatan sosial komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya manusia

2. Manajemen sekuriti yang ideal bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka manajemen sekuriti yang sesuai adalah manajemen sekuriti yang mandiri dan melibatkan peran komunitas didalamnya (mengarah pada CSR). Untuk melaksanakan konsep manajemen mandiri perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kewenangan manajemen sekuriti ada pada Kepala Badan, yang dapat didelegasikan kepada pejabat di bidang pengamanan.
2. Kedudukan petugas pengamanan sebagai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Peningkatan terhadap jumlah dan kualitas petugas pengamanan, serta kewenangan dan tanggung jawab yang diembannya.
4. Pengawasan yang lebih bersifat menyeluruh terhadap wilayah, meliputi bangunan, pertamanan, serta lingkungan sekitar didukung dengan penempatan pos jaga pada titik-titik yang rawan terjadi kejahatan.
5. Mengikutsertakan peran komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan pengamanan.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut di atas maka saran yang dapat penulis berikan dalam rangka upaya pelaksanaan manajemen sekuriti yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

2. Kebijakan sekuriti (*security policy*) dan prosedur

- Penyerahan kewenangan untuk melaksanakan manajemen sekuriti mandiri kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan membentuk unit khusus pengamanan dalam struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- Pembuatan pedoman sebagai acuan pelaksanaan tugas pengamanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga pola kerja yang dijalankan menjadi jelas.

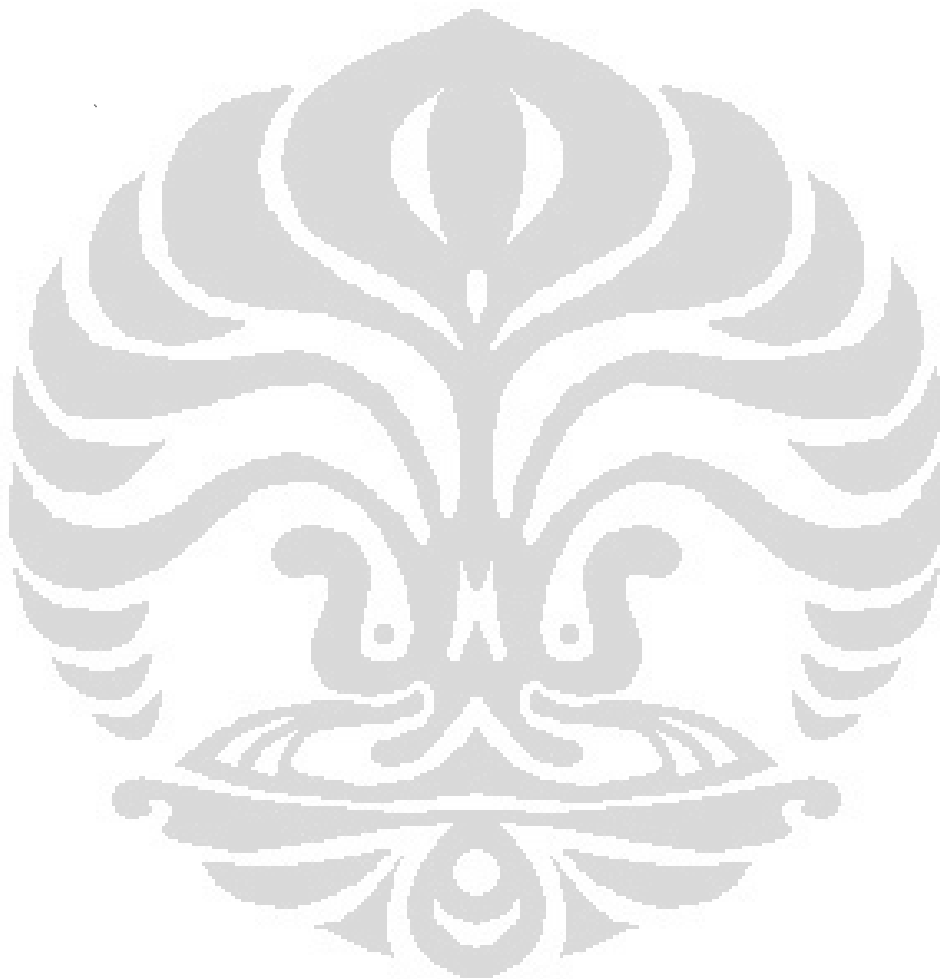
3. Personil

- Melakukan penambahan jumlah personil yang disesuaikan dengan kebutuhan.
- Menyelenggarakan pendidikan dan latihan khusus tentang pengamanan bagi petugas pengamanan.
- Memberikan kewenangan kepada petugas untuk menindak tegas siapapun yang tidak mentaati ketentuan yang berlaku.

3. Ukuran fisik pengamanan (*physical security measures*)

- Perlengkapan :
 1. Pemanfaatan dan pemeliharaan fasilitas pengamanan yang tersedia secara maksimal. Misal lampu penerangan menggunakan daya yang cukup sehingga menghasilkan lingkungan yang terang di malam hari.
 2. Penambahan pos jaga pada titik-titik kawasan rawan kejahatan.
 3. Pemasangan perlengkapan dengan teknologi tinggi misal CCTV diruangan yang bersifat privat, terutama yang sering terjadi pencurian yaitu di gedung perkantoran
 4. Menyempurnakan pagar pembatas hingga mengelilingi wilayah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara utuh.
- Lingkungan Fisik
 1. Pemeliharaan pohon yang rimbun supaya tidak menghalangi pencahayaan lampu penerangan.
 2. Pemeliharaan akses masuk, pintu dan jendela, termasuk melengkapinya dengan kunci bahkan buila perlu teralis pada jendela.
- Lingkungan Sosial
 1. Penggunaan tanda pengenal dan seragam bagi komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Pemberdayaan pegawai untuk melakukan piket resepsionis di pintu masuk gedung. Sehingga tamu yang datang lebih terkontrol dan menimbulkan kesan ruangan “bertuan”
3. Meningkatkan kesadaran kepada komunitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan tanggung jawab bersama dalam menjaga keamanan lingkungan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwasilah, A Chaedar, (2002), *Pokoknya Kualitatif Dasar-dasar merancang dan melakukan penelitian kualitatif*. Jakarta: Pustaka Jaya dan Pusat Studi Sunda
- Berger, David L, (1975), *Industrial Security*, Boston; Butterworth-Heinemann
- Burhan, H, Wirman, (1993) *Security Guide Book : Pembinaan Satpam di Indonesia*, Jakarta: MABES POLRI
- Charles A. Sennewald, (2000) *Effective Security Management* , Woburn, MA; Butterworth-Heinemann
- Clarke, Ronald V. (ed), (1997), *Situational Crime Prevention , Successful Case Studies* , New York, Harrow and Heston
- Cornish, Derek B. Dan Ronald V Clarke, (2003), *Opportunities, precipitators and Criminal Decisions : A Reply to wortley's Critique of Situational Crime Prevention*, dalam buku *Crime Prevention Studies* Volume 16
- Darmawan, Moh. Kemal, (1994), *Strategi Pencegahan Kejahatan*, Bandung; Citra Aditya Bakti
- Departemen Pendidikan Nasional, (2002), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta; Balai Pustaka
- Departemen Pendidikan Nasional, (2001), *Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Pedoman Pelaksanaan Pengamanan Kampus di Perguruan Tinggi*, Jakarta
- Djamin, Awaloedin, (2007) *Tantangan dan Kendala Memuju Polri yang Profesional dan Mandiri*, Jakarta, PTIKpress
- _____, (2005), *Masalah dan Issue Manajemen Kepolisian Negara RI dalam Era Reformasi*, Jakarta, Yayasan Brata Bhakti
- Green, Gion & Fischer, Robert J, (1998) *Introduction to Security Sixth Edition*, Butterworth-Heineman
- Hadiman, (2001), *Loss Prevention : Mencegah Terjadinya Kejahatan*, Jakarta, Koperasi Inkoppel
- Has, A Sanusi, (1994) *Dasar-dasar Penologi*, Jakarta, Rasanta
- Hassan, Achmad, (2003), *Buku Pedoman Tugas Pengamanan Swakarsa*, Jakarta: CV Jasa distributor

- Healy, Timothy dan J Walsh, (1977), *Industrial Security Management*, New York: Praeger.
- Irawan, Prasetya, (2000), *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: STIA LAN Press.
- _____, Prasetya, (2006), *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: DIA FISIP UI
- Jeynes Jacqueline, (2002), *Risk Management : 10 Principles*, oxford : Butterworth Heinemann
- Kartono, kartini, (1996), *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung : PT. Mandar Maju
- Maslow, A.H., (1954), *Motivation and Personality*, New York; Harper & Row
- McCrie, Robert D., (2001), *Security Operations Management*, Boston, Butterworth-Heinemann
- Neuman W. Lawrence, (2006), *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*, USA : Pearson Education
- Poerwandari, E. Kristi, (2007), *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*, Depok, LPSP3
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul, (2005), *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Suparlan, Parsudi, (2004), *Bunga Rampai Ilmu Kepolisian Indonesia*, Jakarta, YPKIK
- Sitompul, DPM, (2005), *Beberapa Tugas dan Wewenang Polri*, Jakarta
- Stoner, James AF; Freeman, R. Edward, dan Gilbert JR, Daniel R, (1996) *Manajemen Jilid I*, Jakarta, PT Prenhallindo
- _____, (1996), *Manajemen Jilid II*, Jakarta, PT Prenhallindo
- Winarno Budi (2002), *Teori Dan Proses Kebijakan*, Yogyakarta : Media Pressindo

PEDOMAN WAWANCARA

Kebijakan dan prosedur :

1. Menurut anda bagaimanakah pelaksanaan pengamanan di lingkungan Badan Pengembangan sumber Daya Manusia?
2. Apakah kebijakan yang telah dikeluarkan untuk pelaksanaan pengamanan di BPSDM?
3. Siapakah yang berwenang membuat kebijakan pengamanan di BPSDM?
4. Bagaimanakah prosedur pengamanan yang dilaksanakan di BPSDM?
5. Bagaimanakah pengaturan kewenangan pelaksanaan pengamanan di BPSDM?
6. Program apakah yang ditentukan untuk mencegah terjadinya kejahatan?

Personil :

1. Siapakah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pengamanan?
2. Bagaimanakah kondisi personil pengamanan ditinjau dari kuantitas dan kualitas?
3. Bagaimana prosedur atau pola kerja dalam menjalankan tugas pengamanan?
4. Apakah kewenangan yang dimiliki oleh petugas pengamanan?
5. Apakah hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pengamanan?

Security Measures :

a. Perlengkapan

1. Apakah peralatan yang digunakan sebagai alat bantu pengamanan?
2. Apakah peralatan atau sarana prasarana yang tersedia berfungsi dengan baik?
3. Bagaimana kondisi pagar pembatas dan pos penjagaan di BPSDM?

b. Lingkungan Fisik :

1. Bagaimanakah kondisi fisik di BPSDM?
2. Bagaimana pola pengaturan tata letak dan bentuk bangunan di BPSDM?

c. Lingkungan Sosial :

1. Bagaimana peran serta komunitas dalam pengamanan di BPSDM?
2. bagaimanakah tingkat kepatuhan komunitas BPSDM dalam menaati peraturan yang ada?

Transkrip Wawancara :

Informan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Waktu : Tanggal 5 Oktober 2009
 Pukul : 14.00 – 15.00 WIB
 Tempat : Ruang Kerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tanya	Bagaiman menurut Bapak dengan Pengamanan disini?
Jawab	Harus dipisahkan tidak boleh dikendalikan dari Setjen karena ada tiga regu, jangan di roliing lagi, karena itu yang persoalannya karena kita susah juga mereka bukan pegawai kita, dulu itu dia di sini karena pusdiklat ini sebelum menjadi Badan itu dibawah Sekjen, Sekjen membawahi biro umum karena itu kita harus mengadakan perubahan itu, kan memang harus begitu sebab kalau tidak bagaimana kita mau menekan dia disitu, dia hanya duduk saja saya liat dia disitu, kurang optimal, tidak ada rasa memilikinya, cobalah khusus untuk dikita, memang kewenangan kita disitu kita yang drill dia ya sudah dari sini aja misalnya ada berapa orang berapa, delapan belas kali berapa, memang untuk khusus kita disini, itu aja di rolling dia nah gitu...
Tanya	Artinya proses recruitment sudah dari sini bapak?
Jawab	Iya, artinya toh rekrutment kan sebetulnya disana, nah tapi kita minta jatahnya untuk disini, jadi tidak dibawah oleh sekjen lagi, ya kalau bertukar anu ya begitu aja ndak ada rasa arunya kan.....
Tanya	Iya waktu wawancara dengan mereka juga saya tanyakan apakah suka kontrol keliling mas, jawab mereka suka bu walaupun saya juga baru aja di roilling setelah 3 tahun di Ditjen Haki..
Jawab	Dimana dia? Di Haki?
Tanya	Iya pak, 3 tahun di haki sekarang di pindah ke BPSDM, jadi dia juga belum menguasai lingkungan BPSDM ini, gitu....
Jawab	Jadi sebetulnya itu e untuk di departemen-departemen jadi supaya dia lebih fokus sebetulnya itu dan ada rentan kendalinya di bawah kita kan...
Tanya	Jadi menurut bapak sebagai pembuat kebijakan disini bagaimana seharusnya kebijakan yang diterapkan terkait dengan pengamanan di BPSDM ini
Jawab	Ya tapi harus dirubah pola pikirnya itu harus dirubah, dan itu dari sana itu dia harus punya kalau saya ya dia disitu jangan itu yang terpusat dia begitu, ya mungkin hal-hal tertentu bisa terpusat dikendalikan tapi untuk pressurannya berikan kewenangan masing-masing dong, kan kita bisa

	<p>membina dia kan karena dia kan sudah pegawai dia , nah mungkin saja kalau ada kegiatan misalnya di pusat bisa diambil dari sini tapi itu hanya insidental saja, jangan di rolling, kalau di rolling itu kurang, menurut saya itu kurang..</p>
Tanya	<p>Selama ini apakah suka ada laporan dari mereka ke Bapak langsung?</p>
Jawab	<p>Sebetulnya kan laporannya juga bukan ke saya kan tapi ke bagian umum, laporan-laporannya hanya kadang-kadang, kita tidak melihat yah jadi sebetulnya tu anak-anak di sini harus diharapkan dan harus digerakkan dan kemudian juga harus selalu ada sentuhan yang begini nah kalo misalnya dia diputar disitu dia bilang, masa bodoh saya kan bukan disini.....toh besok-besok lagi saya pindah..</p> <p>Saya bilang saya tidak ada masalah kalau ada kegiatan disini misalnya penerimaan CPNS, wah dari biro umumnya juga turun kesini kan karena itu ada UUD nya disitu kan, parkirnya aaaa....kalau saya kan tidak apa-apa silahkan aja itukan bantuan namanya, boleh aja, silakan aja , tambah dari sana ambil sini tapi itu kan hanya insidental saja tapi yang tetap disini harusnya tetap artinya kalau ada disini harus ditambah, jadi menurut saya harus dirubah itu disana, kendalinya itu dia berikanlah kepada masing-masing eselon di situ, jadi dia lebih profesional dia itu kalau dia di bawah kendali masing-masing kan...itu sentral namanya dia disana tapi tidak efektif saya liat kan makanya itu ditutup aja pintu gerbang dua setelah ada kejadian yang begitu, kita sudah tidak mampu mengendalikan dan lagian juga hubungan emosionalnya juga sebetulnya itu kurang..beda toh kalau misalnya pegawai kita yang disitu, kita bisa drill dia kalau macam-macam bisa diajukan....., kalau dia datang cuma duduk aja dia saya liat disitu, datang kek siapa kek lewat kek siapa kek ga ada.....</p> <p>jadi tidak optimall....karena itu tadi..kita kan orang Indonesia kan begitu kalau ndak ditekan, ditekan dalam arti positif harus ada pengendalian..</p> <p>Ok jadi cukup ya.....</p>
Tanya	<p>Baik bapak, terima kasih atas waktunya.</p>

Transkrip Wawancara :

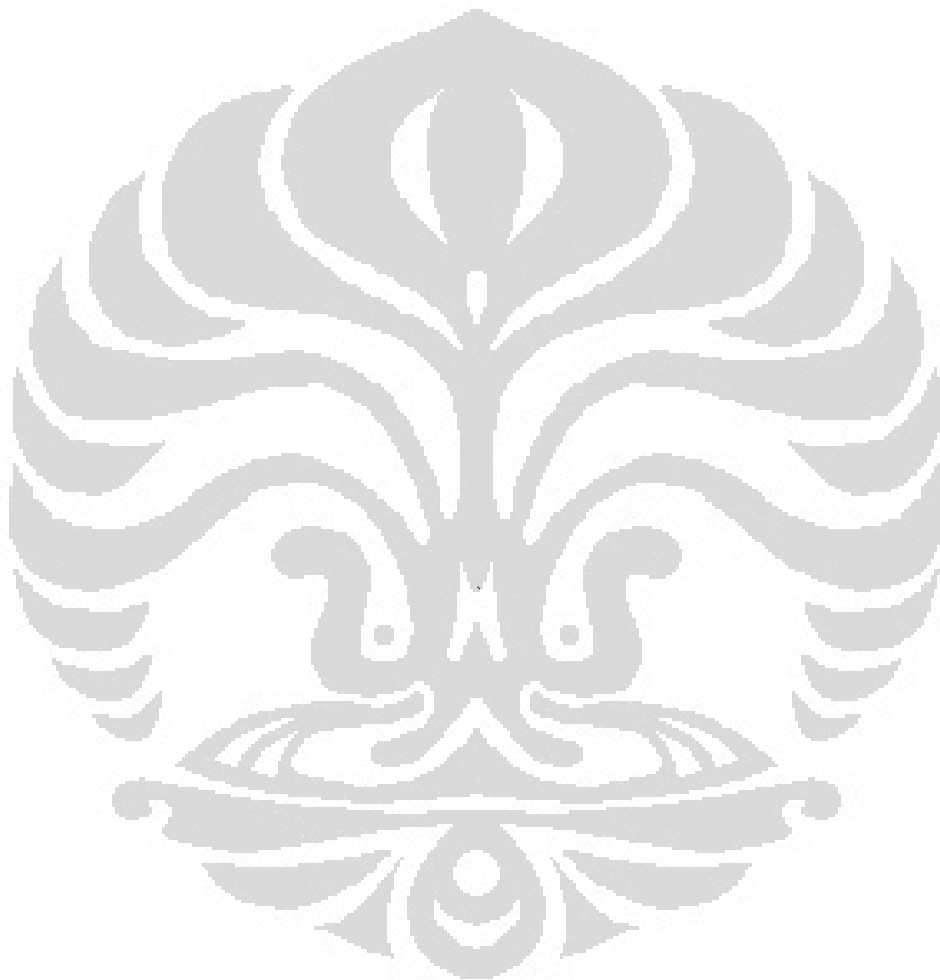
Informan : Regu Pengamanan (inisial "E")
 Waktu : Tanggal 6 Oktober 2009
 Pukul : 14.00 WIB
 Tempat : Ruang Kerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tanya	:	Siapakah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pengamanan?
Jawab		Kalo tanggung jawab penjagaan ya kami tapi untuk penanganen dan pengaturan ya bukan kami bu....
Tanya		Kalo gitu siapa yang ngatur pelaksanaan tugas anda?
Jawab		Kami berada di bawah Biro Umum Departemen Hukum dan HAM, jadi kita tunggu perintah dari kepala Biro.
Tanya		Terus, kalo di BPSDM koordinasinya dengan siapa?
Jawab		Kalo ada kejadian kayak pencurian atau apa-apa kita lapor ke kasubag rumah tangga. Nanti beliau yang akan menyelesaikan masalah.
Tanya		Lho kok bisa begitu? Terus tanggung jawab anda apa?
Jawab		Karena atasan kita ya kasubbag pengamanan lingkungan dan instalasi, kita tidak ada jalur hirarki dengan BPSDM, kita menjalankan tugas sesuai petunjuk dan perintah dari atasan kami. Tanggung jawab kami ya untuk melakukan penjagaan, ngawasi, dan membantu kegiatan BPSDM.
Tanya		Membantu apa?
Jawab		Ya misalnya bantu jagain parkirane terus bantuin ngawasi kegiatan dan lain-lainlah bu....ya yang bisa kita lakukan.
Tanya		Terus kalo ada pencurian yang lapor ke polisi siapa?
Jawab		Kalo itu kita juga kadang-kadang yang lapor tapi kadang juga dari pegawai BPSDM sendiri.
Tanya		O, begitu? Berapa jumlah petugas pengamanan di BPSDM?
Jawab		Kami berenam, dengan satu komandan.
Tanya		Bagaimana rekrutment petugas pengamanan? Kriterianyaalah....
Jawab		Sama aja bu sama epns lainnya, Cuma kita dipilih dari tinggi dan berat badan yang sesuai, sepertinya tidak ada yang khusus bu, orang kita ditempatkan disini ya kami laksanakan aja.
Tanya		O, begitu. Kalo jaga disini, melakukan kontrol keliling ga?
Jawab		Iya, bu.
Tanya		Berapa kali dilakukan dalam bertugas?
Jawab		kami lakukan kontrol keliling tiap dua jam sekali secara bergantian.
Tanya		Masuk ke gedung kampus ato kantor tidak?
Jawab		Y ga lah bu, itu kan banyak banget, kita paling menelusuri jalan beraspal yang ngelilingi bpsdm.
Tanya		Kalau ada tamu yang masuk, lapor dulu ga?
Jawab		Harusnya lapor, tapi tidak dilakukan. Lagian bu, yang keluar masuk banyak banget, bisa-bisa satu orang aja keluar masuk bolak balik.
Tanya		Kok bisa begitu....

Jawab	"Kadang saya bingung, itu pegawai belum jam makan siang dah bolak-balik keluar masuk, yang paling mengherankan kalo peserta ya pembina atau taruna yang pulanginya malam.
Tanya	Pegawai mana?
Jawab	semua pegawai, baik dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri, Pusjianbang, pembina, bahkan taruna
Tanya	Memang tidak ada larangan jam malam?
Jawab	Setahu saya secara umum belum ada, tapi mungkin juga kalo taruna ada, mereka kan dituntut disiplin.
Tanya	Mmmm... kalo masalah penerangan disini gimana?menurut anda sudah cukup menunjang untuk pengawasan belum?
Jawab	janganakan bagian yang lain bu, seringkali lampu jalanan di bagian depan mati jadinya situasi menjadi gelap, kita kadang susah mengenali siapa yang masuk/datang apalagi kalau pakai mobil kacanya ga dibuka...mana tahu kita dia itu pegawai atau peserta atau bukan orang sini
Tanya	Sudah menyampaikan keluhan belum ke BPSDM?
Jawab	Secara resmi ya nggak bu...kita lapor aja ke atasan. Nanti atasan kami yang melapor, kan ga enak bu, kita staf nah, kalo pejabat sama pejabat yang ngomong kan lebih pas... gitu.
Tanya	Repot amat kalo begitu.....tapi dah lapor ke atasan? Gimana tanggapannya.
Jawab	Kita lapor secara lisan aja. Kurang tahu saya apa ditindak lanjutinya karena laporan kami atau karena orang BPSDM sendiri yang ganti lampunya.
	Penggantian lampunya menurut anda cepat atau lambat?
	Hehe...(tertawa nyengir) kayaknya agak lama dikit.
Tanya	Kalau tempat parkir, apakah termasuk dalam tugas pengawasan petugas pam?
Jawab	Ya, kadang-kadang kalo banyak kendaraan yang ada di sini
Tanya	Tapi ga banyak kan Cuma posisi mencar.
Jawab	"Kalau lagi ada pendaftaran pns di pusdiklat penuh bu, tempat parkir terbatas sehingga kita memanfaatkan lahan kosong disekitar sini.(sambil menunjuk ke arah lahan kosong disekitar pos jaga) Paling-paling kita Cuma pakai pembatas dengan tali dan membuat karcis penitipan biar lebih aman, tidak salah orang
Tanya	Trus kalo parkir yang ada dibagian dalam gimana ngawasinya?
Jawab	Ya tidak bisa dari pos sini bu, meski minta bantuan dari departemen. Biasanya kalo ada rame-rame kayak gitu, kita dapat bantuan personil bu. Jadi parkir yang dibelakang pun ada yang ngawasi.
Tanya	Jadi tukang parkir ato satpam? Tapi kalo tukang parkir kan dapat honor tambahan..hehe..
Jawab	Ah. Ibu bisa aja.
Tanya	Tapi bener kan?
Jawab	Ya ga munafik sih bu...habis kita dari mana lagi bu... itu pun ga sebulan sekali. Hehe...
Tanya	Ya, ngertilah aku... kalau anda mudah tidak mengenali penghuni BPSDM dan yang bukan.
Jawab	Susah bu..

Tanya	Kenapa?
Jawab	"...pegawai disini pada ga disiplin bu, coba kalo mereka mau pake ID Cardnya, terus kalo masuk pintu gerbang buka kaca (mobil) atau helmnya, kita kan jadi mengenali. Setidaknya kita di sini juga dihargai bu..."

6. Siapakah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pengamanan?
7. Bagaimanakan kondisi personil pengamanan ditinjau dari kuantitas dan kualitas?
8. Bagaimana prosedur atau pola kerja dalam menjalankan tugas pengamanan?
9. Apakah kewenangan yang dimiliki oleh petugas pengamanan?
10. Apakah hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pengamanan?



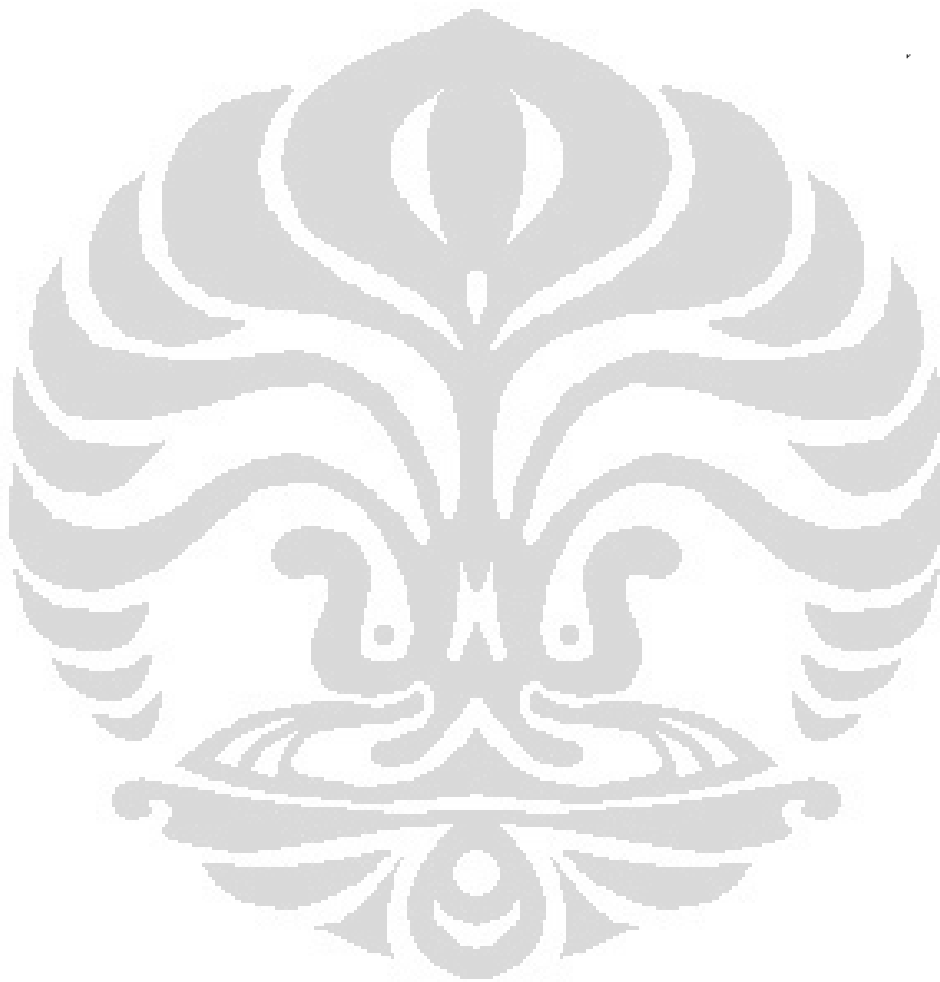
Transkrip Wawancara :

Informan : Regu Pengamanan (Inisial : "R")
 Waktu : Tanggal 7 Oktober 2009
 Pukul : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Kerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tanya	: Siapakah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pengamanan?
jawab	Ya kami bu.
Tanya	Kalo gitu siapa yang ngatur pelaksanaan tugas anda?
Jawab	Kasubbag pengamanan lingkungan dan instalansi Departemen bu.
Tanya	Terus, kalo di BPSDM koordinasinya dengan siapa?
Jawab	Dengan pak ajie bu (kasubag rumah tangga)
Tanya	Biasanya koordinasi dalam hal apa?
Jawab	e.....biasanya kalo ada gangguan keamanan, atau pada saat kita diberikan insentif, kadang-kadang ditanyain seputar pengamanan.
Tanya	Ada insentif ya?
Jawab	Ada. Bagi petugas di BPSDM mendapat insentif dari sekretariat BPSDM sebesar RP 400.000 rupiah dibagi untuk 18 orang tiap bulannya. Jadi masing-masing kita terima 20 ribuanlah.
Tanya	Ooo.. jumlah seluruh personil regu jaga ada 18 ya?
Jawab	Betul bu. 18 orang dibagi 3 regu masing-masing 6 personil, 1 regu menjalankan tugas jaga 1x24 jam.
	Jam berapa mulai bertugas dan apa saja yang dilakukan, ada ga kontrol keliling?
	jam tugas mulai pukul 8 pagi, kami kontrol keliling setiap 1 jam, 1,5 jam, dan 2 jam sekali yang pelaksanaannya diatur dengan sistem acak misalkan setelah satu jam kemudian 1,5 jam berikutnya lagi dan seterusnya. Maksudnya biar tidak bisa dibaca pihak luar. Dan pelaksanaan tugas diawali dengan timbang terima antar regu.
Tanya	Sebenarnya apakah kriteria untuk menjadi petugas pengamanan disini?
Jawab	Laki-laki, tinggi badan 168, berat badan proposional, pendidikan SLTA dan sederajat.
Tanya	Kalau yang sekarang umurnya berapa?
Jawab	Kami? Rata-rata yang sekarang bertugas di BPSDM usianya antara 21-30 tahun.
Tanya	Dalam menjalankan tugas anda, pedoman apa yang digunakan?
Jawab	Protap pengamanan
Tanya	Protap departemen?
Jawab	Betul bu.
Tanya	Bagaimana dengan pembagian tugas dan pelaksanaannya siapa yang ngatur? Ada ga aturan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia?
Jawab	pembagian tugas kami berdasarkan protap dan untuk pelaksanaannya berdasarkan Surat Perintah Tugas dari Kepala Biro Umum, kebijakan internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri tidak ada,

	hanya kadang-kadang Kepala (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang memerintah secara lisan, tapi menurut kami itu tidak memiliki kekuatan yang tetap
Tanya	Jadi selama ini siapa yang berwenang untuk membuat kebijakan pengamanan di sini?
Jawab	Untuk saat ini, sepengetahuan kami belum ada yang berwenang membuat kebijakan pengamanan dari internal BPSDM, selama ini kami hanya mengikuti kebijakan dari pusat (Biro Umum). Kebijakan dari Kepala BPSDM hanya melalui lisan, itupun hanya perintah yang tidak berkekuatan tetap.
Tanya	Jadi anda tidak ada tanggung jawab kepada ka badan?
Jawab	Kami bertanggung jawab kepada kabag pengamanan.
Tanya	Kalau laporan rutin pelaksanaan tugas ke ka badan ada tidak?
Jawab	Nggak ada bu. Untuk laporan harian kami lakukan secara lisan kami sampaikan ke kabag pengamanan melalui radio komunikasi. Untuk laporan berkala kami sampaikan melalui buku jurnal harian kepada kasubbag pengamanan lingkungan dan instalasi serta melalui resume pelaksanaan tugas jaga kepada kabag pengamanan.
Tanya	Bagaimana dengan pertanggung jawaban anda kepada Ka badan.
Jawab	Hanya tanggung jawab moral aja. Kami menghormati beliau sebagai pimpinan di sini, kami lakukan perintah yang diberikan beliau.
Tanya	Bagaimana pendelegasian kewenangan yang diberikan kepada petugas pengamanan?
Jawab	Pendelegasian kewenangan kami dari pusat melalui jalur komando. Kewenangan kami disini hanya kewenangan semu.
Tanya	Maksudnya?
Jawab	Ya...maksudnya...e.. kayak gini bu, kita ga berani mengambil keputusan sendiri. Jadi apa-apa harus dilaporkan atasan dan menunggu perintah dari atasan. Kalo kenapa-kenapa kan atasan yang bertanggung jawab.
Tanya	Jadi anda memiliki keterbatasan dalam menjalankan tugas anda?
Jawab	Seharusnya tidak ada batasan. Dan secara peraturan belum ada yang mgatur. Kami yang ditempatkan di BPSDM secara moral membatasi diri, karena kami merasa sebagian dari komunitas BPSDM menganggap kami adalah pihak luar yang cukup manteng di pos jaga. Hehe...
Tanya	Menurut anda orang BPSDM tahu ga tupoksi anda sebagai petugas pengamanan?
Jawab	Seharusnya mereka tahu. Hanya sebagian kecil yang mengetahuinya sebagian besar tidak tahu atau memang tidak mau tahu.
Tanya	Kalo tidak tahu tupoksi anda mungkin dari kepatuhan/kedisiplinan komunitas BPSDM bisa membantu tugas anda?
Jawab	kepatuhan komunitas di BPSDM ini bagi saya masih memprihatinkan, namun, itu karena tidak adanya peraturan dan tata tertib yang tegas dan jelas bagi komunitas BPSDM, sehingga kamipun hanya menindak dengan teguran."
Tanya	Jadi kurang mendukung ya?
Jawab	Ya..hehe...tapi kalo ibu nggak ya bu...

Tanya	Kenapa ga ditindak secara tegas aja?
Jawab	Gimana mau nindak bu, saya ini orang luar. Ga punya kewenangan, nanti dikira songong lagi.
Tanya	Tapi kan demi keamanan?
Jawab	Dari pada ditegur ma atasan, mending saya menyesuaikan aja bu.
Tanya	Ok. Makasih atas waktunya ya..
Jawab	Sama-sama bu, semoga tesisnya berhasil. Kalau perlu bisa memberikan kami kewenangan. hehe...jangan diambil ati ya bu.....



Transkrip Wawancara :

Informan : Korban Kejahatan (Bapak Immadudin Hamzah)
 Waktu : Tanggal 7 Oktober 2009
 Pukul : 11.00-11.30 WIB
 Tempat : Ruang Kerja yang bersangkutan

Tanya	: Apakah benar anda pernah menjadi korban pencurian?
Jawab	Benar bu.
Tanya	Anda kehilangan apa?
Jawab	Laptop
Tanya	Bisa anda ceritakan kronologis terjadinya pencurian tersebut?
Jawab	Kalo ga salah hari itu hari jumat, kejadiannya seperti biasa kewajiban kita untuk sholat jumat, karena di kantor ada anak pkl makanya saya pikir bakal aman laptop saya tinggal di atas meja. Tapi ternyata, pencuri masuk dengan gampangya dan ngambil laptop saya. Ketika anak pkl ditanya ada dimana pada saat kejadian ternyata ada ditempat dan melihat pencuri tersebut mengambil laptop, karena dirinya tidak begitu mengenal pegawai di BPSDM, anak pkl tersebut menyangka pencuri itu pegawai sekaligus pemilik laptop tersebut.
Tanya	Anda berada di lantai berapa?
Jawab	Lantai 2.
Tanya	menurut anda bagaimana pengamanan di kantor BPSDM?
Jawab	Di sini memang kurang aman, sudah banyak kejadian pencurian, terutama di kantor sini. Saya pikir kantor ini memang rawan, pengamanan harusnya jangan hanya di pos depan saja, tapi juga di dekat kantor ini. Karena yang paling sering terjadi pencurian.
Tanya	Bagaimana penanganan setelah terjadinya peristiwa kehilangan tersebut?
Jawab	Ya, ga ada apa-apa. Sepertinya tidak ada yang peduli.
Tanya	Bagaimana dengan petugas pengamanan?
Jawab	Wah ga ada tindak lanjut, paling-paling saya Cuma lapor ke kasubag rumah tangga. Dan selesai.... saya Cuma bisa ikhlas aja.
Tanya	Menurut anda peran dan fungsi petugas pengamanan efektifkah terhadap keamanan BPSDM?
Jawab	Karena saya sudah mengalami sendiri sebagai korban pencurian menurut saya keberadaan satpam itu kayak formalitas aja, buktinya mereka belum mampu mencegah pencurian, ternyata penanganan kasus pencurian pun ga ada penanganan.

Transkrip Wawancara :

Informan : Masyarakat Umum (Budi)
 Waktu : Tanggal 9 Oktober 2009
 Pukul : 15.00 WIB
 Tempat : Gazebo lapangan olah raga

Tanya	: Anda peserta atau penghuni BPSDM?
Jawab	Bukan.
Tanya	Anda tinggal dimana?
Jawab	Saya di perumahan bpk.
Tanya	Sering main basket disini ya?
Jawab	Ya kalo lapangan kosong trus temen-temen yang lain pada mau main saya kesini.
Tanya	Kalau masuk ke bpsdm sulit ga?
Jawab	Sulit gimana bu?
Tanya	Petugas pengamanan ngecek anda tidak?
Jawab	Nggak bu.
Tanya	Pas keluar juga ditanya ga?
Jawab	Kadang-kadang
Tanya	Ditanya apa?
Jawab	Apa sudah selesai. Semua dah pulang belum. Hanya begitu.
Tanya	Kenal tidak anda dengan petugas pengamanan atau sebaliknya?
Jawab	Saya kenal muka aja bu, ga tau mereka. Habis kadang-kadang sering ganti
Tanya	Menurut kamu pengamanan disini gimana?
Jawab	Bagus kok bu, aman-aman saja. Lagian banyak taruna.
Tanya	Pernah tidak dilarang masuk?
Jawab	Pernah, tapi ga jelas gitu alasannya.
Tanya	Pas kamu main basket ada tidak satpam yang ngawasi atau nyemperin di lapangan?
Jawab	mmmm... ga tahu ya...habis ga merhatiin. Tapi pernah juga kok kita main ma salah satu satpamnya.
Tanya	O begitu. Terima kasih atas waktunya.

DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM
Jalan Raya Gandul Cinere
JAKARTA SELATAN
Telp (021) 7545007 - 7543709

BERITA ACARA PEMERIKSAAN
Nomor : SDM1.PW.02.02-8.637

Pada hari ini Rabu tanggal 2 Juli 2008 kami Tim Pemeriksa dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang terdiri dari :

1. Nama : DARUS AMIN, SH
NIP. : 040033027
Pangkat, Golongan Ruang : Pembina Utama Madya (IV/d)
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Fungsional dan HAM
Sebagai Ketua Tim Pemeriksa

2. Nama : NGADIONO BASUKI, SH, MH
NIP. : 040046596
Pangkat, Golongan Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kabag Kepegawaian dan TU
Sebagai Sekretaris Tim Pemeriksa

3. Nama : IRAWAN ARIBOWO, SH
NIP. : 040054379
Pangkat, Golongan Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kabid Penyelenggara Pusat Pengembangan
Kepemimpinan dan Manajemen
Sebagai Anggota Tim Pemeriksa

4. Nama : SAFATIL FIRDAUS, SE, M.Si
NIP. : 040058971
Pangkat, Golongan Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kabid Program Pusat Pengembangan Teknis
Sebagai Anggota Tim Pemeriksa

5. Nama : KUSNADI, SH
NIP. : 040067312
Pangkat, Golongan Ruang : Penata Muda Tk I (III/b)
Jabatan : Kasubbag. Kepegawaian
Sebagai Anggota Tim Pemeriksa

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Nomor : SDM1.557.PW.02.02. Tahun 2008 telah melakukan pemeriksaan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM di Jakarta Selatan, sehubungan dengan kasus tindak pidana pencurian yang terjadi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

Data pegawai yang telah diperiksa dimaksud terurai sebagai berikut :

Nama : Dra. IRAWATI
NIP. : 040032884
Pangkat, gol. : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Bagian Umum
Masa kerja : 28 Tahun 05 bulan
Hukuman disiplin : Belum pernah

Setelah diperiksa diajukan pertanyaan, maka diperoleh jawaban sebagai berikut :

PERTANYAAN	JAWABAN
1. Apakah Saudara dalam keadaan sehat ?	Sehat
2. Apakah Saudara bersedia untuk diperiksa ?	Bersedia
3. Apakah tahu kenapa Saudara diperiksa ?	Tahu
4. Saudara bekerja pada bagian apa ?	Bagian Umum
5. Darimana Saudara mengetahui telah terjadi tindak pidana pencurian ?	Saya tahu setelah sampai di kantor
6. Pada saat terjadi pencurian Saudara berada dimana ?	Di rumah
7. Barang apa saja yang telah dicuri dan kalau di tukar dengan nilai uang kira-kira berjumlah berapa?	CPU, kira-kira 20 jutaan
8. Menurut Saudara kira-kira apakah ada motif tertentu dibalik peristiwa pencurian tersebut ?	Tidak tahu
9. Apakah kira-kira ada orang dalam yang terlibat dalam peristiwa pencurian tersebut ?	Tidak tahu
10. Siapa saja yang bertanggung jawab untuk mengunci dan memegang kunci ruangan tersebut. ?	Kepala Sub Bagian RT
11. Bagaimana pengamanan yang dilaksanakan dilingkungan BPSDM Hukum dan HAM selama ini ?	- Dilaksanakan bergiliran setiap malam - Kontrol setiap 1 jam
12. Apakah langkah dilakukan untuk pengamanan asset BPSDM Hukum dan HAM yang ada dibawah TUPOKSI Saudara ?	Penambahan Satpam
13. Setelah Saudara mengetahui ada peristiwa pencurian. Apa yang Saudara lakukan ?	Lap ke Polsek
14. Bagaimana hasil dari pemeriksaan yang dilakukan oleh Pihak yang berwajib ?	Sampai hari ini masih dalam proses
15. Apakah ada hal-hal yang ingin Saudara kemukakan ?	Tidak ada

Setelah kepada yang bersangkutan dibacakan kembali Berita Acara Pemeriksaan dengan yang dimengerti, maka untuk menguatkan Pemeriksaan yang bersangkutan membubuhkan tanda tangannya di bawah ini.

Yang diperiksa,

(Dra. IRAWATI)
NIP. 040032884

Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya mengingat sumpah Jabatan, ditutup dan ditanda tangani di hadapan Tim Pemeriksa pada hari dan tanggal tersebut di atas.

Yang memeriksa,

1. DARUS AMIN, SH
NIP. 040033027
2. NGADIONO BASUKI, SH, MH
NIP. 040037719
3. IRAWAN ARIBOWO, SH
NIP. 040054379
4. SAFATIL FIRDAUS, SE, M.Si
NIP. 040058901

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
NOMOR : SDM.005.KP.06.01 Tahun 2008

TENTANG

TEGURAN TERTULIS BAGI PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

- Membaca** : 1. Laporan dari Tim Pemeriksa Khusus Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tanggal 3 Juli 2008 tentang pelanggaran disiplin oleh Sdr. Dra. Irawati NIP 040032884 pangkat Pembina (IV/a) tanggal 4 Juni 2008.
2. Hasil pemeriksaan yang dilakukan Tim Pemeriksa Khusus Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tanggal 2 Juli 2008;
- Menimbang** : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut di atas Sdr. Dra. Irawati NIP 040032884 pangkat Pembina (IV/a) tersebut telah melakukan perbuatan berupa kelalaian dalam melaksanakan tanggung jawab tugas pokok dan fungsinya sebagai Kepala Bagian Umum BPSDM Hukum dan HAM atas terjadinya tindak pidana pencurian di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM berupa 10 (unit) CPU Komputer.
- b. Dan seterusnya;
- bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pasal 6 ayat 2 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.
- bahwa untuk menegakkan disiplin, dipandang perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya itu kepada Sdr. Dra. Irawati NIP 040032884 pangkat Pembina (IV/a) tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang – undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1975 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Keputusan Kepala BPSDM Hukum dan HAM Nomor SDM1.557.PW.02.02. Tahun 2008 tanggal 10 Juni 2008 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Khusus Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Memperhatikan** : 1. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 12/SE/1975 tanggal 14 Oktober 1975 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
2. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tanggal 30 Oktober 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Memutuskan.....

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis kepada :

PERTAMA : Nama : Dra. IRAWATI
NIP : 040032884
Pangkat : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Bagian Umum
Unit organisasi : Sekretariat BPSDM Hukum dan HAM

karena ia pada tanggal 4 Juni 2008 melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal 2 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

KETIGA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di JAKARTA
Pada tanggal 29 Juli 2008

KEPALA BPSDM HUKUM DAN HAM ,

Drs. MULKI MANRAPI, SH., MM
NIP. : 040033352

Tembusan Keputusan ini disampaikan Kepada Yth. :

1. Sekretaris Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI di Jakarta;
2. Inspektorat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI di Jakarta;
3. Kepala Biro Kepegawaian Departemen Hukum dan HAM RI di Jakarta;
4. Arsip.

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
NOMOR : SDM.004.KP.06.01 Tahun 2008

TENTANG

PERNYATAAN TIDAK PUAS SECARA TERTULIS BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELAKUKAN
PELANGGARAN DISIPLIN

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

- Membaca : 1. Laporan dari Tim Pemeriksa Khusus Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tanggal 3 Juli 2008 tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. Muchlis Adjie, SH NIP 040056760 pangkat Penata (III/c);
2. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa Khusus Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM tanggal 2 Juli 2008;
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut di atas Sdr. Muchlis Adjie, SH NIP 040056760 pangkat Penata (III/c) tersebut telah melakukan perbuatan berupa kelalaian dalam melaksanakan tanggung jawab tugas pokok dan fungsinya sebagai Kepala Sub Bagian Rumah Tangga BPSDM Hukum dan HAM atas terjadinya tindak pidana pencurian di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM berupa 10 (unit) CPU Komputer.
- b. Dan seferusnya;
bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pasal 6 ayat 2 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980;
bahwa untuk menegakkan disiplin, dipandang perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya itu kepada Sdr. Muchlis Adjie, SH NIP 040056760 pangkat Penata (III/c) tersebut.
- Mengingat : 1. Undang – undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1975 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Keputusan Kepala BPSDM Hukum dan HAM Nomor SDM1.557.PW.02.02, Tahun 2008 tanggal 10 Juni 2008 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Khusus Di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Memperhatikan : 1. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2003 tanggal 21 April 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
2. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tanggal 30 Oktober 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Memutuskan.....

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis kepada :
- PERTAMA** : Nama : MUCHLIS ADJIE, SH
NIP : 040056760
Pangkat : Penata (III/c)
Jabatan : Kepala Sub Bagian Rumah Tangga
Unit organisasi : Sekretariat BPSDM Hukum dan HAM
- karena ia pada tanggal 4 Juni 2008 melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal 2 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.
- KEDUA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- KETIGA** : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di JAKARTA
Pada tanggal 29 Juli 2008

KEPALA BPSDM HUKUM DAN HAM,

Drs. MULKI MANRAPI, SH., MM
NIP. : 040033352

Tembusan Keputusan ini disampaikan Kepada Yth. :

1. Sekretaris Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI di Jakarta;
2. Inspektur Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI di Jakarta;
3. Kepala Biro Kepegawaian Departemen Hukum dan HAM RI di Jakarta;
4. Arsip.



PROSEDUR TETAP
STRATEGI PENCEGAHAN GANGGUAN KEAMANAN
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2006

DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
Jl. H.R. Rasuna Said, Kav C 4-5, Kuningan – Jakarta Selatan
www.depukumham.go.id

2. *Mitigasi* (penjinakan) yaitu kegiatan yang lebih bertitik berat pada upaya dan usaha secara fisik untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan, seperti tidak membangun kantor, stasiun dan membangun dengan konstruksi lahan bencana.
3. *Kesiapsiagaan*, yaitu meliputi kegiatan untuk mengadakan pelatihan dan gladi bagi pegawai yang menempati gedung bertingkat seperti cara menyelamatkan diri bila terjadi gempa.
Kegiatan ini penting, karena usaha untuk menghindari dari bencana gempa akan lebih efektif dan efisien dari pada tindakan rehabilitasi dan rekonstruksi.

B. Saat Terjadi Gempa

Kegiatan yang perlu dilaksanakan pada peristiwa ini meliputi :

1. Peringatan dini yaitu upaya dan kegiatan yang amat penting yang tidak boleh diabaikan agar dapat memberi kesempatan kepada pegawai unit menyelamatkan diri dari kemungkinan terlanda bencana, seperti mencari tempat yang aman.
2. Tangga darurat, yaitu upaya dan kegiatan unsur penanggulangan bencana guna mencari, menolong dan menyelamatkan korban bencana dengan memberikan pertolongan pertama dan membawa ke tempat yang lebih aman kemudian membawa ke rumah sakit.

C. Sesudah Terjadi Gempa

Segera setelah gempa mereda kegiatan yang harus dilaksanakan meliputi :

1. *Rehabilitasi* yaitu upaya dan kegiatan untuk memfungsikan kembali dan mengkonsolidasikan berbagai sarana prasarana perkantoran sehingga fungsi dan tugas kantor dapat berjalan lagi walaupun dalam keadaan darurat.
2. *Rekonstruksi* yaitu upaya dan kegiatan untuk membangun kembali berbagai kerusakan yang diakibatkan oleh gempa secara lebih baik dari pada sebelumnya dengan tetap mengantisipasi kemungkinan terjadinya gempa dimasa yang akan datang. Kegiatan Rekonstruksi ini harus direncanakan dengan teliti dan seksama, mengkoordinasikan dengan berbagai instansi terkait, mengacu pada prosedur administrasi dan manajemen yang baik.

Jadi bila membangun kembali gedung yang rusak karena gempa harus didesain dan dibangun dengan konsep lahan gempa, desain maksimum gedung tersebut tidak mengalami keruntuhan atau retak.

PETUNJUK SAAT TERJADI GEMPA

A. Cara Menyelamatkan Diri Bila Terjadi Gempa

1. Ketika terjadi guncangan jangan panik, berindungilah di bawah meja atau di bawah kusen, hindari pintu dari benda-benda yang mudah jatuh, lemari, tiang-tiang.
2. Jika berada di gedung bertingkat, jangan segera turun saat terjadi gempa.
3. Padamkan aliran listrik dan gas bila sempat.
4. Pada kesempatan pertama gempa mereda, segera keluar dari bangunan dengan tertib dan berdiri di daerah terbuka.
5. Pada saat bergegas keluar lindungi kepala anda dengan tangan atau benda keras lainnya, jauhi kaca jendela.
6. Hindari menggunakan lift atau escalator, turun melalui tangga / pintu darurat.
7. Semua pintu harus dibuka, pengalaman menunjukkan banyak yang terperangkap di dalam ruangan karena pintu tertekuk oleh getaran gempa dan tidak dapat dibuka.
8. Bila di luar rumah hindari pohon tinggi dan tegangan listrik.
9. Bertindak cepat dan tepat pada waktu terjadi gempa bumi.

B. Cara Mengurangi Korban Gempa

1. Pondasi lahan gempa ditempatkan diatas tanah yang mantap.
2. Bangunan menggunakan atap yang ringan (seperti seng, asbes, aluminium)
3. Konstruksi dinding dari bahan yang ringan.
4. Penyekat bangunan sederhana dan simetris.
5. Penyekat, jendela, atau pintu sebaiknya simetris terhadap sumbu daerah bangunan.
6. Pipa-pipa instalasi gas atau air minum sejajar dengan arah membujurnya patahan, untuk mengurangi resiko kerusakan.
7. Langkah ini merupakan upaya pembinaan pengamanan dalam rangka menciptakan sadar pengamanan di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI.

PENGAMANAN LINGKUNGAN

1. Pengamanan Personil

a. Obyek

- 1). Tamu
- 2). PNS dan Non PNS

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Penganiayaan
- 4). Pembunuhan
- 5). Penculikan

d. Pencegahan

- 1). Subyek mengingatkan pada obyek untuk melakukan kewaspadaan dengan cara memberitahukan agar selesai bekerja semua alat, surat-surat dirapikan, disimpan dan dimasukkan kedalam almari/laci dan dikunci yang rapat.
- 2). Subyek melakukan kegiatan pengecekan ruang kantor, sehingga tidak terdapat barang-barang berserakan diatas meja, Lalu ruangan dikunci yang rapat.
- 3). Selama bekerja, setiap subyek harus waspada dan mengawasi lamu yang sedang berkunjung keruangannya.
- 4). Setiap subyek yang berada di pos penjagaan, wajib mengenali setiap orang yang keluar masuk kantor dan wajib menegurnya apabila terlihat tanda-tanda mencurigakan.
- 5). Mengawasi setiap pegawai yang bekerja lembur dan bermalam di kantor;
- 6). Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja.

e. Penanggulangan

1. Pencurian/Penganiayaan/Pembunuhan/Penculikan

- a) Melakukan pemeriksaan langsung ketempat kejadian perkara (TKP).
- b) Simpan dan amankan barang bukti untuk mempermudah proses pemeriksaan.
- c) Proses setiap peristiwa pencurian yang terjadi dengan membuat berita acara.

- d) Laporkan secara lengkap, didukung fakta dan data secara kronologis peristiwa pencurian kepada pimpinan dengan tembusan kepada Kepala Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI.
- e) Apabila diperlukan tindakan lebih lanjut, maka segera diteruskan kepada pihak penyidik POLRI

2. Pengamanan Gedung Perkantoran

2.1. Pengamanan Ruang kerja

a. Obyek

- 1). Ruang Kerja Pimpinan
- 2). Ruang Kerja Pegawai
- 3). Ruang Pertemuan / Rapat
- 4). Ruang Bendaharawan / Pengelola Keuangan

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d. Pencegahan

- 1). Mengunci pintu
- 2). Meningkatkan kewaspadaan
- 3). Memasang alarm
- 4). Mengaktifkan pengendalian administrasi

- 5). Memasang alat pemadam kebakaran
- 6). Mengontrol peralatan listrik
- 7). Pemasangan CCTV / alat perekam
- 8). Pemasangan alat detektor
- 9). Pemasangan security door
- 10). Menempatkan petugas terlatih
- 11). Memberi tanda pengenalan atau identitas tamu yang datang
- 12). Mengisi daftar tamu
- 13). Meningkatkan kewaspadaan

e. Penanggulangan

- 1). Amankan dokumen yang memiliki nilai
- 2). Memadamkan kebakaran dengan APAR
- 3). Mengamankan dokumen / arsip
- 4). Mengamankan TKP
- 5). Melaporkan dan koordinasikan ke petugas pengamanan atau aparat kepolisian
- 6). Laporan ke polisi satuan GEGANA
- 7). Meminta anjing pelacak
- 8). Mengamankan orang-orang yang dicurigai dan menyerahkannya kepada pihak yang berwenang
- 9). Barang-barang atau kertas berbahaya

2.2. Pengamanan Ruang Diesel

a. Obyek

- 1). Ruang diesel

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d. Pencegahan

- 1). Mengunci pintu
- 2). Meningkatkan kewaspadaan
- 3). Memasang alarm
- 4). Mengaktifkan pengendalian administrasi
- 5). Memasang alat pemadam kebakaran
- 6). Mengontrol peralatan listrik
- 7). Pemasangan CCTV / alat perekam
- 8). Pemasangan security door
- 9). Menempatkan petugas terlatih

e. Penanggulangan

- 1). Memadamkan kebakaran dengan APAR
- 2). Mengamankan TKP
- 3). Melaporkan dan koordinasikan ke petugas pengamanan atau aparat kepolisian
- 4). Laporan ke polisi satuan GEGANA
- 5). Meminta anjing pelacak
- 6). Mengamankan orang-orang yang dicurigai dan menyerahkannya kepada pihak yang berwenang

2.3. Pengamanan Ruang Perpustakaan

a. Obyek

- 1). Ruang perpustakaan

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;

- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).
- 5). Pelugas Perpustakaan

c Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d Pencegahan

- 1). Mengunci pintu
- 2). Meningkatkan kewaspadaan
- 3). Memasang alarm
- 4). Mengaktifkan pengendalian administrasi
- 5). Memasang alat pemadam kebakaran
- 6). Mengontrol peralatan listrik
- 7). Pemasangan CCTV / alat perekam
- 8). Pemasangan alat detektor
- 9). Pemasangan security door
- 10). Menempatkan petugas terlatih
- 11). Memberi tanda pengenal atau identitas tamu yang datang
- 12). Mengisi daftar tamu

e Penanggulangan

- 1). Amankan dokumen yang memiliki nilai
- 2). Memadamkan kebakaran dengan APAR
- 3). Mengamankan dokumen dokumen / arsip
- 4). Mengamankan TKP

- 5). Melaporkan dan koordinasikan ke petugas pengamanan atau aparat kepolisian
- 6). Laporan ke polisi satuan GEGANA
- 7). Meminta anjing pelacak
- 8). Mengamankan orang-orang yang dicurigai dan menyerahkannya kepada pihak yang berwenang
- 9). Barang-barang atau kertas berbahaya

2.4. Pengamanan Ruang Arsip

a Obyek

- 1). Ruang arsip

b Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).
- 5). Pelugas Ruang Arsip

c Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d Pencegahan

- 1). Mengunci pintu
- 2). Meningkatkan kewaspadaan
- 3). Memasang alarm
- 4). Mengaktifkan pengendalian administrasi
- 5). Memasang alat pemadam kebakaran

- 6). Mengontrol peralatan listrik
- 7). Pemasangan CCTV / alat perekam
- 8). Pemasangan alat detektor
- 9). Pemasangan security door
- 10). Menempatkan petugas terlatih

e Penanggulangan

- 1). Amankan dokumen yang memiliki nilai
- 2). Memadamkan kebakaran dengan APAR
- 3). Mengamankan dokumen dokumen / arsip
- 4). Mengamankan TKP
- 5). Melaporkan dan koordinasikan ke petugas pengamanan atau aparat kepolisian
- 6). Laporan ke polisi satuan GEGANA
- 7). Meminta anjing pelacak
- 8). Mengamankan orang orang yang dicurigai dan menyerahkannya kepada pihak yang berwenang
- 9). Barang barang atau kertas berbahaya

2.5. Pengamanan Ruang Pos Keamanan

a Obyek

- 1). Pos Keamanan

b Subyek

- 1). Pelugas pengamanan
- 2). Staf khusus pengamanan

c Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d Pencegahan

- 1). Meningkatkan kewaspadaan
- 2). Memasang alarm
- 3). Memasang alat pemadam kebakaran
- 4). Mengontrol peralatan listrik
- 5). Pemasangan CCTV / alat perekam

e Penanggulangan

- 1). Amankan dokumen yang memiliki nilai
- 2). Memadamkan kebakaran dengan APAR
- 3). Mengamankan dokumen dokumen / arsip
- 4). Mengamankan TKP
- 5). Melaporkan dan koordinasikan ke petugas pengamanan atau aparat kepolisian
- 6). Laporan ke polisi satuan GEGANA
- 7). Meminta anjing pelacak
- 8). Mengamankan orang orang yang dicurigai dan menyerahkannya kepada pihak yang berwenang

2.6. Pengamanan Ruang Fasilitas Umum

a Obyek

- 1). Ruang ibadah
- 2). Kantin
- 3). Bank
- 4). Poliklinik
- 5). Ruang ATM

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d. Pencegahan

- 1). Mengunci pintu
- 2). Meningkatkan kewaspadaan
- 3). Memasang alarm
- 4). Mengaktifkan pengendalian administrasi
- 5). Memasang alat pemadam kebakaran
- 6). Mengontrol peralatan listrik
- 7). Pemasangan CCTV / alat perekam
- 8). Pemasangan alat detektor
- 9). Pemasangan security door
- 10). Menempatkan petugas terlatih
- 11). Memberi tanda pengenal atau identitas tamu yang datang
- 12). Mengisi daftar tamu

e. Penanggulangan

- 1). Amankan dokumen yang memiliki nilai
- 2). Memadamkan kebakaran dengan APAR
- 3). Mengamankan dokumen / arsip
- 4). Mengamankan TKP
- 5). Melaporkan dan koordinasikan ke petugas keamanan atau aparat kepolisian
- 6). Laporan ke polisi satuan GEGANA
- 7). Meminta anjing pelacak
- 8). Mengamankan orang-orang yang dicurigai dan menyerahkannya kepada pihak yang berwenang

2.7. Pengamanan Ruang Gudang

a. Obyek

- 1). Ruang gudang

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).
- 5). Petugas Gudang

c. Gangguan Keamanan

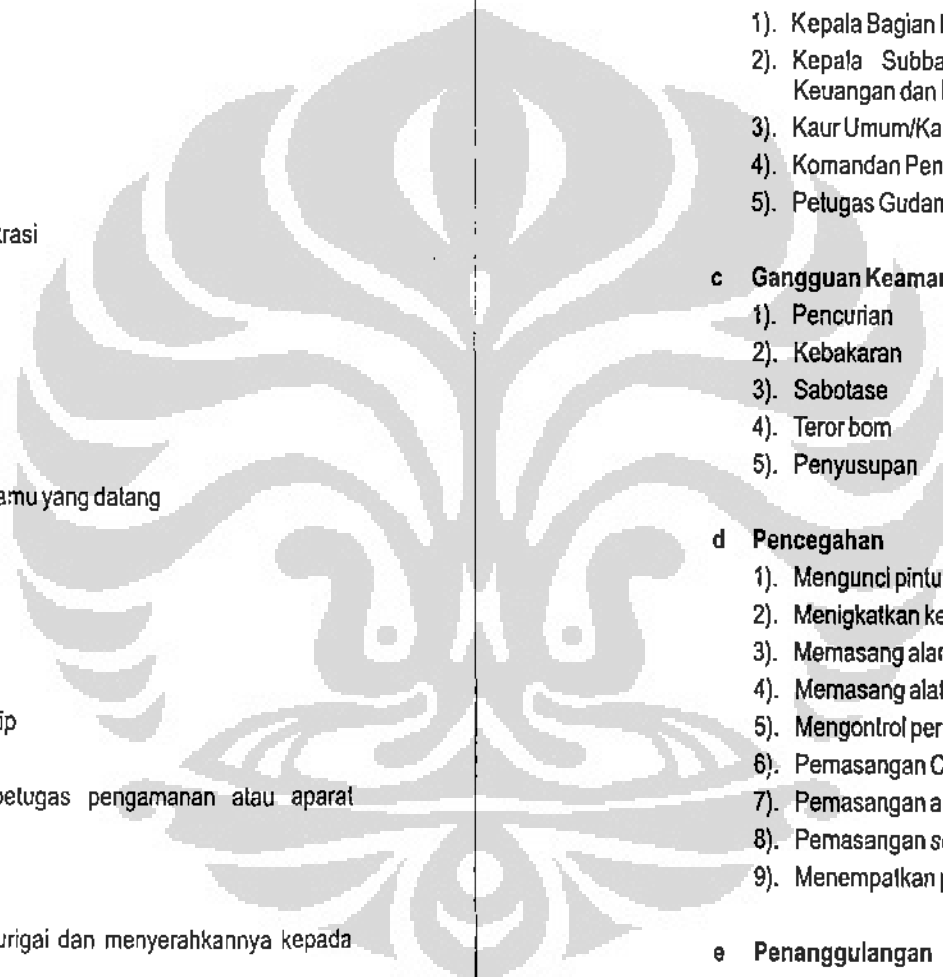
- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Sabotase
- 4). Teror bom
- 5). Penyusupan

d. Pencegahan

- 1). Mengunci pintu
- 2). Meningkatkan kewaspadaan
- 3). Memasang alarm
- 4). Memasang alat pemadam kebakaran
- 5). Mengontrol peralatan listrik
- 6). Pemasangan CCTV / alat perekam
- 7). Pemasangan alat detektor
- 8). Pemasangan security door
- 9). Menempatkan petugas terlatih

e. Penanggulangan

- 1). Amankan dokumen yang memiliki nilai



c. Gangguan Keamanan perpajakan

- 1). Pencurian kendaraan bermotor
- 2). Pencurian perlengkapan kendaraan bermotor
- 3). Terjadinya kebakaran
- 4). Terjadinya badai / gempa bumi
- 5). Kendaraan bermotor yang membawa bom (*bomber*)

d. Pencegahan

- 1). Mendirikan pos keamanan disamping pintu masuk dan pintu keluar
- 2). Menempatkan petugas keamanan dipintu masuk dan dipintu keluar
- 3). Setiap kendaraan bermotor yang akan masuk harus diberikan tanda bukti parkir (kartu parkir untuk karyawan, tiket parkir untuk tamu) dengan mencatat nomor urut, dan mencatat nomor kendaraan
- 4). Menempatkan petugas diareal perparkiran untuk melakukan pengawasan dan pengontrolan
- 5). Mencocokkan tanda parkir dengan STNK pada saat kendaraan akan keluar
- 6). Memasang papan petunjuk dan peringatan untuk tidak meninggalkan barang berharga didalam kendaraan serta senantiasa mengunci kendaraan dengan kunci pengaman tambahan
- 7). Memeriksa setiap kendaraan yang akan masuk lingkungan perkantoran dengan seteliti mungkin
- 8). Memasang CCTV digerbang utama (pintu masuk) untuk merekam atau memonitor lalu lintas kendaraan dan orang
- 9). Menentukan tempat parkir khusus untuk menteri / eselon I / eselon II
- 10). Menentukan areal parkir untuk umum dan kendaraan roda dua serta bongkar muat barang
- 11). Membuat denah dan mencatat kendaraan yang menginap atau bermalam

e. Penanggulangan

- 1). Menahan dan memeriksa kendaraan yang tidak dapat menunjukkan tanda bukti parkir guna penyelesaian pemeriksaan lebih lanjut
- 2). Melaporkan kepada pimpinan dan berkoordinasi dengan pihak yang berwenang untuk tindak lebih lanjut
- 3). Memberitahukan dan menghimbau kepada pemilik kendaraan untuk senantiasa mengunci kendaraan dengan kunci pengaman tambahan

- 4). Menyediakan alat pemadam kebakaran diareal perparkiran
- 5). Mengevakuasi kendaraan melalui pintu-pintu tertentu untuk dikeluarkan bilamana terjadi keadaan darurat (kebakaran dan gempa bumi)

3.2. Gangguan keamanan Lalu Lintas Kendaraan dan orang

a. Obyek pengamanan lalulintas kendaraan dan orang

- 1). Setiap kendaraan dan orang yang akan masuk halaman perkantoran

b. Subyek pengamanan lalulintas kendaraan dan orang

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan Lalu lintas Kendaraan dan Orang

- 1). Pencurian kendaraan bermotor
- 2). Pencurian perlengkapan kendaraan bermotor
- 3). Penyusupan untuk melakukan sabotase
- 4). Pedagang / sales untuk menawarkan barang
- 5). Demonstrasi massa

d. Pencegahan

- 1). Melakukan pemeriksaan terhadap setiap kendaraan yang akan masuk di pintu gerbang seteliti mungkin
- 2). Mengawasi dan mengarahkan tamu yang akan masuk untuk melapor terlebih dahulu guna mengambil kartu tamu, dengan meninggalkan identitas yang bersangkutan di pos pengamanan
- 3). Memasang rambu-rambu petunjuk arah diareal perparkiran
- 4). Menentukan posisi pintu masuk dan pintu keluar utama dengan memakai rambu-rambu
- 5). Menempatkan petugas untuk mengatur lalu lintas kendaraan dan lalu lintas orang yang masuk
- 6). Menghimbau kepada setiap karyawan untuk memperhatikan / menggunakan *id card* pada saat memasuki pintu gerbang

- 7). Menegur orang-orang yang tidak dikawal pada saat melewati gerbang dengan cara yang sopan dan santun
- 8). Mencatat identitas dan keperluan tamu yang berkunjung
- 9). Mencatat nomor kendaraan yang masuk dan memberikan kartu / tiket parkir

e. Penanggulangan

- 1). Memeriksa dan menahan setiap kendaraan maupun orang yang dianggap mencurigakan akan melakukan gangguan keamanan di halaman kantor
- 2). Melaporkan kepada pimpinan dan berkoordinasi dengan pihak-pihak yang berwenang untuk tindakan lebih lanjut
- 3). Melarang masuk setiap kendaraan dan orang yang ditengarai akan melakukan kegiatan keamanan
- 4). Menutup gerbang utama yang berhadapan dengan pendemo dan membuka akses lain

3.3. Pengamanan pagar pembatas dan pertamanan halaman kantor

a. Obyek

- 1). Pagar keliling / pembatas halaman kantor
- 2). Pertamanan halaman kantor

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Penyusupan
- 3). Perusakan

d. Pencegahan

- 1). Melakukan pengecekan kondisi pagar pembatas / keliling halaman kantor
- 2). Memasang lampu-lampu penerangan dipagar pembatas maupun taman untuk tempat-tempat tertentu yang dianggap rawan
- 3). Memasang kunci-kunci kontrol (*amanno*) disekitar pagar dan sudut-sudut taman yang dianggap rawan
- 4). Melarang dan menegur orang-orang yang berjualan disekitar pagar pembatas halaman kantor
- 5). Melarang dan menegur orang-orang untuk tidak melakukan kegiatan dan membuang sampah sembarangan diareal taman
- 6). Melakukan pengawasan dan pengecekan sudut-sudut taman terhadap benda-benda yang mencurigakan

e. Penanggulangan

- 1). Memeriksa secara berkala kondisi pagar pembatas halaman kantor
- 2). Memasang papan-papan peringatan untuk umum dipagar keliling ataupun taman
- 3). Berkoordinasi dengan petugas taman untuk selalu melaksanakan perawatan taman secara rutin
- 4). Mengamankan TKP dan barang bukti apabila terjadi pencurian / pengrusakan, menunggu pihak kepolisian guna penyisiran lebih lanjut

4. Pengamanan Rumah Dinas / Jabatan

4.1. Pengamanan Rumah Dinas / Kediaman Menteri

a. Obyek

- 1). Rumah dinas/kediaman;
- 2). Penghuni.

b. Subyek

- 1). Kepala Biro Umum
- 2). Kepala Bagian Pengamanan
- 3). Kasubbag Pengaman Lingkungan dan Instalasi
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Penganiayaan
- 4). Pembunuhan
- 5). Penculikan
- 6). Teror

d. Pencegahan

- 1). Melakukan pengamanan Menteri dan keluarganya selama berada di kediaman
- 2). Menyeleksi tamu yang berkunjung dan petugas melakukan koordinasi dengan ADC. Untuk memastikan diterima atau tidaknya tamu tersebut
- 3). Setiap tamu wajib mengisi buku daftar tamu
- 4). Membantu kelancaran keluar masuk kendaraan menteri dan keluarganya
- 5). Melakukan pengecekan secara rutin sekitar kediaman, halaman beserta kendaraan
- 6). Membuka dan menutup pintu gerbang sesuai kebutuhan
- 7). Menyalakan dan mematikan lampu sekitar halaman
- 8). Mengisi buku jurnal harian pada setiap kegiatan yang dilakukan
- 9). Menerima dan menyampaikan telepon
- 10). Mengawasi pekerja di kediaman dan meminta kartu identitas apabila adanya pekerjaan fisik
- 11). Melaksanakan koordinasi dengan pin apabila terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba
- 12). Melakukan tindakan pertama secara cepat dan tepat apabila terjadi gangguan keamanan dan segera melaporkan kepada pimpinan pengamanan misalnya, pencurian, mati lampu dan bahaya lainnya
- 13). Menjaga kebersihan pos jaga dan sekitarnya
- 14). Melakukan koordinasi dengan polsek setempat

e. Penanggulangan

1. Pencurian/Penganiayaan/Pembunuhan/Penculikan
 - a). Melakukan pemeriksaan langsung ke tempat kejadian perkara (TKP).

- b). Mengamankan TKP dan pelaku untuk mempermudah proses pemeriksaan.
- c). Proses setiap peristiwa pencurian yang terjadi dengan membuat berita acara.
- d). Laporkan secara lengkap, didukung fakta dan data secara kronologis peristiwa pencurian kepada pimpinan dengan tembusan kepada Kepala Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI.
- e). Apabila diperlukan tindakan lebih lanjut, maka segera diteruskan kepada pihak penyidik POLRI

2. Kebakaran

- a). Memastikan dan mencari titik api
- b). Menginformasikan kepada seluruh penghuni rumah dinas/kediaman
- c). Mengevakuasi personel

4.2. Pengamanan Rumah Dinas / Kediaman Pejabat Eselon I

a. Obyek

- 1). Rumah dinas/kediaman;
- 2). Penghuni.

b. Subyek

- 1). Kepala Biro Umum
- 2). Kepala Bagian Pengamanan
- 3). Kasubbag Pengaman Lingkungan dan Instalasi
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pemdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Penganiayaan
- 4). Pembunuhan
- 5). Penculikan
- 6). Teror

- b) Apabila terjadi kemacetan ataupun gangguan lainnya, petugas harus segera mengambil langkah-langkah untuk menanggulangnya.
- c) Sesudah jam kantor tidak ada kegiatan kantor lagi, petugas mematikan Panel Lift.
- d) PPT berkewajiban memeriksa ulang Lift yang telah dimatikan oleh Petugas Lift dan apabila masih hal-hal yang menurut pendapatnya kurang aman agar segera mengatasi.

5). Tabung Pemadam Kebakaran, disebut TPK.

- a) Tabung Pemadam Kebakaran harus jelas tempatnya disetiap lantai dan ruangan;
- b) Letak Tabung Pemadam Kebakaran harus dapat diketahui oleh para Pejabat dan Pegawai;
- c) Semua Pejabat dan Pegawai harus dapat mempergunakan TPK.

6). PPLR/PPB ditunjuk secara bergilir oleh Pejabat yang paling senior di lingkungan lantai/blok yang menjadi wewenangnya.

7). Pengamanan lantai dan ruangan tidak dapat dibenarkan untuk diserahkan kepada Petugas Cleaning Service.

8). Penerimaan Tamu :

- a) Setiap tamu harus mendaftarkan diri lebih dahulu pada Petugas Penerima Tamu;
- b) Yang dapat diterima adalah tamu untuk kepentingan dinas, namun untuk kepentingan pribadi yang sifatnya penting tidak ditutup kemungkinan untuk diterima setelah lebih dahulu diseleksi oleh Petugas Penerima Tamu.

9). Lembur :

- a) Kerja lembur hanya dapat dilaksanakan atas instruksi Pimpinan Kantor atau Unit Pelaksana Teknis yang bersangkutan;
- b) Pimpinan kelompok yang melakukan kerja lembur bertanggung jawab atas pengamanan dan ketertiban lantai dan ruangan yang bersangkutan sebagaimana ketentuan tersebut pada angka 3 di atas.

10). Pimpinan Kantor dan Unit mengadakan Latihan Peningkatan Kewaspadaan untuk menguji kesiapan dan kecepatan para pegawai dalam mengatasi keadaan bahaya atau kebakaran.

Latihan Uji-Coba secara teratur agar dilakukan terhadap sarana dan prasarana pemadam kebakaran yang tersedia pada masing-masing Unit Kerja atau Instalasi. Masing-masing Pimpinan Unit dan Kantor agar meningkatkan pengawasan tekni atas pemasangan instalasi listrik dan instalasi pemadam kebakaran.

11). Pedoman pelaksana ini agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

DATA RIWAYAT HIDUP

Nama : Prihartati

Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 19 Oktober 1970

Alamat : Jl. Cipinang Lontar No. 61 Rt. 014/006 Kelurahan Cipinang Muara
Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur 13420

Pendidikan : SD Negeri Cipinang Muara 01 Pagi, lulus tahun 1983
SMP Negeri 14 Jakarta Timur, lulus tahun 1986
SLTA Negeri 54 Jakarta Timur, lulus tahun 1989
AKIP Departemen Hukum Dan Ham RI, lulus tahun 1992
Kriminologi Fisip UI, lulus tahun 2004

Pekerjaan : Staf Lapas Anak Kotabumi 1992 – 1997
Staf Kepegawaian Dan TU Pusdiklat Pegawai 1997 – 2007
Kasubag Administrasi Diklat BPSDM Hukum dan HAM,
2007 - sekarang

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Penganiayaan
- 4). Pembunuhan
- 5). Penculikan
- 6). Teror

d. Pencegahan

- 1). Melakukan pengamanan Menteri dan keluarganya selama berada di kediaman
- 2). Menyeteksi tamu yang berkunjung dan petugas melakukan koordinasi dengan ADC. Untuk memastikan diterima atau tidaknya tamu tersebut
- 3). Setiap tamu wajib mengisi buku daftar tamu
- 4). Membantu kelancaran keluar masuk kendaraan menteri dan keluarganya
- 5). Melakukan pengecekan secara rutin sekitar kediaman, halaman beserta kendaraan
- 6). Membuka dan menutup pintu gerbang sesuai kebutuhan
- 7). Menyalakan dan mematikan lampu sekitar halaman
- 8). Mengisi buku jurnal harian pada setiap kegiatan yang dilakukan
- 9). Menerima dan menyampaikan telepon
- 10). Mengawasi pekerja di kediaman dan meminta kartu identitas apabila adanya pekerjaan fisik
- 11). Melaksanakan koordinasi dengan pin apabila terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba
- 12). Melakukan tindakan pertama secara cepat dan tepat apabila terjadi gangguan keamanan dan segera melaporkan kepada pimpinan pengamanan misalnya, pencurian, mati lampu dan bahaya lainnya
- 13). Menjaga kebersihan pos jaga dan sekitarnya
- 14). Melakukan koordinasi dengan Polsek setempat

e. Penanggulangan

1. Pencurian/Penganiayaan/Pembunuhan/Penculikan
 - a). Melakukan pemeriksaan langsung ketempat kejadian perkara (TKP).

- b). Mengamankan TKP dan pelaku untuk mempermudah proses pemeriksaan.
- c). Proses setiap peristiwa pencurian yang terjadi dengan membuat berita acara.
- d). Laporkan secara lengkap, didukung fakta dan data secara kronologis peristiwa pencurian kepada pimpinan dengan lembusan kepada Kepala Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI.
- e). Apabila diperlukan tindakan lebih lanjut, maka segera diteruskan kepada pihak penyidik POLRI

2. Kebakaran

- a). Memastikan dan mencari titik api
- b). Menginformasikan kepada seluruh penghuni rumah dinas/kediaman
- c). Mengevakuasi personil

4.2. Pengamanan Rumah Dinas / Kediaman Pejabat Eselon I

a. Obyek

- 1). Rumah dinas/kediaman;
- 2). Penghuni.

b. Subyek

- 1). Kepala Biro Umum
- 2). Kepala Bagian Pengamanan
- 3). Kasubbag Pengaman Lingkungan dan Instalasi
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Penganiayaan
- 4). Pembunuhan
- 5). Penculikan
- 6). Teror

d. Pencegahan

- 1). Melakukan pengamanan Penhuni dan Keluarganya selama berada di kediaman
- 2). Menyeleksi tamu yang berkunjung dan petugas melakukan koordinasi dengan ADC. Untuk memastikan diterima atau tidaknya tamu tersebut
- 3). Setiap tamu wajib mengisi buku daftar tamu
- 4). Membantu kelancaran keluar masuk kendaraan menteri dan keluarganya
- 5). Melakukan pengecekan secara rutin sekitar kediaman, halaman beserta kendaraan
- 6). Membuka dan menutup pintu gerbang sesuai kebutuhan
- 7). Menyalakan dan mematikan lampu sekitar halaman
- 8). Mengisi buku jumlah harian pada setiap kegiatan yang dilakukan
- 9). Menerima dan menyampaikan telepon
- 10). Mengawasi pekerja di kediaman dan meminta kartu identitas apabila adanya pekerjaan fisik
- 11). Melaksanakan koordinasi dengan PLN apabila terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba
- 12). Melakukan tindakan pertama secara cepat dan tepat apabila terjadi gangguan keamanan dan segera melaporkan kepada pimpinan pengamanan misalnya, pencurian, mali lampu dan bahaya lainnya
- 13). Menjaga kebersihan pos jaga dan sekitarnya
- 14). Melakukan koordinasi dengan Polsek setempat

e. Penanggulangan

1. Pencurian/Penganiayaan/Pembunuhan/Penculikan
 - a) Melakukan pemeriksaan langsung ke tempat kejadian perkara (TKP).
 - b) Mengamankan TKP dan pelaku untuk mempermudah proses pemeriksaan.
 - c) Proses setiap peristiwa pencurian yang terjadi dengan membuat berita acara.
 - d) Laporkan secara lengkap, didukung fakta dan data secara kronologis peristiwa pencurian kepada pimpinan dengan tembusan kepada Kepala Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI.
 - e) Apabila diperlukan tindakan lebih lanjut, maka segera diteruskan kepada pihak penyidik POLRI

2. Kebakaran

- a) Memastikan dan mencari titik api
- b) Menginformasikan kepada seluruh penghuni rumah dinas/kediaman
- c) Mengevakuasi personil

4.3. Pengamanan Rumah Dinas / Kediaman Para Kepala Kantor Wilayah

a. Obyek

- 1). Rumah dinas/kediaman;
- 2). Penghuni.

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Umum/Kabag TU;
- 2). Kasubbag Keuangan dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 3). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 4). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan Keamanan

- 1). Pencurian
- 2). Kebakaran
- 3). Penganiayaan
- 4). Pembunuhan
- 5). Penculikan
- 6). Teror

d. Pencegahan

- 1). Subyek mengingatkan pada obyek untuk melakukan kewaspadaan dengan cara memberitahukan agar selesai bekerja semua alat, surat-surat dirapikan, disimpan dan dimasukkan kedalam almari/laci dan dikunci yang rapat.
- 2). Subyek melakukan kegiatan pengecekan ruang kantor, sehingga tidak terdapat barang-barang berserakan diatas meja, Lalu ruangan dikunci yang rapat.
- 3). Selama bekerja, setiap subyek harus waspada dan mengawasi tamu yang sedang berkunjung keruangannya.

- 4). Setiap subyek yang berada di pos penjagaan, wajib mengenali setiap orang yang keluar masuk kantor dan wajib menegurnya apabila terlihat tanda-tanda mencurigakan.
- 5). Mengawasi setiap pegawai yang bekerja lembur dan bermalam di kantor;
- 6). Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja;

e. Penanggulangan

1. Pencurian/Penganiayaan/Pembunuhan/Penculikan
 - a). Melakukan pemeriksaan langsung ketempat kejadian perkara (TKP).
 - b). Mengamankan TKP dan pelaku untuk mempermudah proses pemeriksaan.
 - c). Proses setiap peristiwa pencurian yang terjadi dengan membuat berita acara.
 - d). Laporkan secara lengkap, didukung fakta dan data secara kronologis peristiwa pencurian kepada pimpinan dengan tembusan kepada Kepala Biro Umum Departemen Hukum dan HAM RI.
 - e). Apabila diperlukan tindakan lebih lanjut, maka segera diteruskan kepada pihak penyidik POLRI

5. Pengamanan Instalasi

A Pengamanan Instalasi Listrik

a. Obyek

- 1). Instalasi Listrik
- 2). Generator Set (Genset)

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Urusan Dalam
- 3). Kepala Bagian Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 4). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 5). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan keamanan

- 1). Pemadaman langsung oleh PLN.
- 2). Hubungan arus pendek.
- 3). Kebakaran akibat hubungan arus pendek.

d. Pencegahan

- 1). Melakukan kontrol secara bergilir dan berkala terhadap instalasi / panel listrik.
- 2). Menginformasikan kepada seluruh pegawai untuk mematikan lampu dan alat elektronik sebelum meninggalkan tempat kerja.
- 3). Mengontrol listrik diseluruh ruangan dan mematikan lampu yang sudah tidak digunakan terutama diluar jam kantor.

e. Penanggulangan :

1. Akibat pemadaman oleh PLN:
 - a). Segera menghidupkan genset dan atau penerangan cadangan sejenisnya.
 - b). Menghubungi PLN.
 - c). Mengontrol lift untuk memastikan ada alau tidaknya orang yang terjebak di dalamnya.
2. Akibat hubungan arus pendek (konsleting) :
 - a). Segera mematikan panel listrik.
 - b). Mencari sumber konsleting.
 - c). Menghubungi petugas teknisi listrik.
3. Kebakaran akibat konsleting:
 - a). Gunakan sarana pemadam kebakaran yang tersedia secara efektif dan efisien.
 - b). Matikan secepat mungkin kobaran api selagi masih kecil sebelum merambat ke tempat lain.
 - c). Matikan central aliran listrik.
 - d). Tutup dan amankan tempat kejadian kebakaran (TKK).
 - e). Awasi orang-orang yang berada ditempat kejadian kebakaran.

- f). Hindari rasa panik pada pegawai saat evakuasi meninggalkan gedung/kantor yang terbakar.
- g). Selamatkan orang dan barang yang perlu segera mendapatkan pertolongan.
- h). Lakukan koordinasi dengan instansi terkait seperti dengan Dinas Pemadam Kebakaran setempat dan aparat TNI/POLRI.
- i). Laporkan kronologis kejadian dengan fakta dan data yang ada kepada pimpinan dengan tembusan Pusat Pengamanan Instalasi Departemen Hukum dan HAM RI.

B Pengamanan Instalasi Telekomunikasi

a. Obyek

Jaringan telekomunikasi dan Komunikasi

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan
- 3). dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 4). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 5). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan:

- 1). Terputusnya saluran telepon.
- 2). Gangguan telepon gelap.
- 3). Penyadapan telepon.

d. Pencegahan :

- 1). Mengontrol jaringan telepon.
- 2). Menggunakan pesawat telepon yang dilengkapi dengan alat perekam.
- 3). Penggunaan sistem pembatasan pemakaian.

e. Penanggulangan :

- 1). Menghubungi petugas Telkom setempat.

- 2). Mencatat, merekam dan melaporkan isi atau pesan penelpon gelap kepada atasan.
- 3). Menghubungi kepolisian.

C Pengamanan Instalasi Lift

a. Obyek

- 1). Lift

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Kasubbag Keuangan
- 3). dan Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 4). Kaur Umum/Kasubsie Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 5). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan keamanan:

- 1). Sabotase;
- 2). Pemadaman listrik.

d. Pencegahan :

Melakukan pengecekan terhadap lampu, sirkulasi udara, AC dan speaker pada lift.

e. Penanggulangan :

- 1). Melakukan evakuasi terhadap orang yang terjebak di dalam lift.
- 2). Menghubungi petugas / teknisi lift.
- 3). Mengarahkan pegawai atau orang untuk menggunakan tangga darurat.

D Pengamanan Instalasi Air

a. Obyek

- 1). Instalasi air;
- 2). Tempat penampungan air.

b. Subyek

- 1). Kepala Bagian Pengamanan/Kabag Umum/Kabag TU;
- 2). Kepala Subbagian Pengamanan Lingkungan dan Instalasi/Ka Subbag Urusan Dalam
- 3). Kepala Bagian Rumah Tangga/Kasubbag TU/Kasubbag Umum;
- 4). Kaur Umum/Kasubsic Pengamanan dan Pengelolaan; atau
- 5). Komandan Pengamanan Dalam (Dan Pamdal).

c. Gangguan keamanan:

- 1). Konsleting listrik.
- 2). Genangan air di lantai-lantai.
- 3). Kerusakan dokumen.
- 4). Kerusakan sarana dan prasarana.
- 5). Sabotase berupa pencemaran air bersih.

e. Pencegahan :

- 1). Mengontrol jaringan air.
- 2). Memastikan posisi kran air dalam keadaan tertutup.
- 3). Mengawasi orang yang mencurigakan yang berada disekitar sumber air bersih.

E. Tata Cara Pengamanan Dan Ketertiban :

1). Gedung Bertingkat :

- a) Pada setiap lantai ditunjuk secara bergilir seorang petugas yang disebut "PETUGAS PENGAMANAN LANTAI DAN RUANG ", disebut PPLR yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap kebersihan, ketertiban, dan keamanan lantai dan ruangan.
- b) PPLR berkewajiban mengingatkan seluruh Pejabat dan Pegawai untuk menghentikan kegiatan kerja rutin menjelang tutup kantor atau jam kerja berakhir dan selanjutnya waktu yang tersisa 30 menit dipergunakan oleh Pejabat dan Pegawai untuk:
 - (1). Merapikan surat-surat dan dokumen serta menyimpannya dilemari-lemari yang telah ditentukan;
 - (2). Mengunci lemari-lemari, laci, brankas dan lain sebagainya;
 - (3). Menghancurkan/memusnahkan surat-surat dan kertas-kertas yang tidak diperlukan lagi;

- (4). Memeriksa kelengkapan inventaris kantor seperti : mesin tik dan peralatan kerja lainnya;
- (5). Memeriksa asbak dan tempat-tempat sampah dari sisa-sisa puntung rokok yang masih menyala;
- (6). Mematikan lampu ruangan, AC dan kran-kran air sebelum meninggalkan ruangan masing-masing.

- c) PPLR melakukan pemeriksaan ulang terhadap pelaksanaan pengamanan yang dilakukan oleh Pejabat dan Pegawai dengan cara mengisi formulir pemeriksaan ulang yang telah tersedia.
- d) Setelah PPLR meneliti lantai dan ruangan tersebut sudah tertib, rapi, bersih dan aman, maka petugas menandatangani formulir yang telah diisi dan menyerahkan kepada Piket Keamanan, untuk kemudian pada keesokan harinya Piket Keamanan menyerahkan kepada Bagian Keamanan atau yang menangani urusan keamanan.

2). Gedung Tidak Bertingkat

- a) Pada setiap Blok bangunan ditunjuk secara bergilir seorang petugas yang disebut Pelugas Pengamanan Blok, disebut PPB.
- b) Pelaksanaan pengamanan dan ketertiban mengikuti ketentuan yang berlaku bagi gedung bertingkat.

3). Instalasi Listrik dan Diesel :

- a) Untuk pengamanan instalasi listrik ditunjuk secara bergilir setiap hari seorang petugas yang disebut PIKET PETUGAS TEKNIK disebut PPT.
- b) Sesudah jam Kantor, PPT bertugas mematikan lampu-lampu, kipas angin, AC dan peralatan listrik lainnya, terkecuali lampu-lampu yang harus tetap dinyalakan di tempat-tempat tertentu pada malam hari.
- c) Pada waktu terjadi gangguan/pemadaman aliran listrik PLN PPT bertugas menyalakan, mengawasi dan mencatat hal-hal yang berkenaan dengan bekerjanya diesel.
- d) Setelah aliran listrik PLN menyala kembali, PPT segera mematikan diesel dan kemudian memeriksa ulang keadaan diesel yang apabila sudah yakin bahwa keadaannya aman, maka PPT dapat meninggalkan tempat tersebut.

4). Instalasi Lift :

- a) Untuk gedung yang menggunakan sarana lift harus ada petugas yang menjaga serta mengawasi lift.

- b) Apabila terjadi kemacetan ataupun gangguan lainnya, petugas harus segera mengambil langkah-langkah untuk menanggulangnya.
- c) Sesudah jam kantor tidak ada kegiatan kantor lagi, petugas mematikan Panel Lift.
- d) PPT berkewajiban memeriksa ulang Lift yang telah dimatikan oleh Pelugas Lift dan apabila masih hal-hal yang menurut pendapatnya kurang aman agar segera mengatasi.

5). **Tabung Pemadam Kebakaran, disebut TPK.**

- a) Tabung Pemadam Kebakaran harus jelas tempatnya di setiap lantai dan ruangan;
- b) Letak Tabung Pemadam Kebakaran harus dapat diketahui oleh para Pejabat dan Pegawai;
- c) Semua Pejabat dan Pegawai harus dapat mempergunakan TPK.

6). **PPLR/PPB ditunjuk secara bergilir oleh Pejabat yang paling senior di lingkungan lantai/blok yang menjadi wewenangnya.**

7). **Pengamanan lantai dan ruangan tidak dapat dibenarkan untuk diserahkan kepada Petugas Cleaning Service.**

8). **Penerimaan Tamu :**

- a) Setiap tamu harus mendaftarkan diri lebih dahulu pada Petugas Penerima Tamu;
- b) Yang dapat diterima adalah tamu untuk kepentingan dinas, namun untuk kepentingan pribadi yang sifatnya penting tidak ditutup kemungkinan untuk diterima setelah lebih dahulu diseleksi oleh Petugas Penerima Tamu.

9). **Lembur :**

- a) Kerja lembur hanya dapat dilaksanakan atas instruksi Pimpinan Kantor atau Unit Pelaksana Teknis yang bersangkutan;
- b) Pimpinan kelompok yang melakukan kerja lembur bertanggung jawab atas pengamanan dan ketertiban lantai dan ruangan yang bersangkutan sebagaimana ketentuan tersebut pada angka 3 di atas.

10). **Pimpinan Kantor dan Unit mengadakan Latihan Peningkatan Kewaspadaan untuk menguji kesiapan dan kecepatan para pegawai dalam mengatasi keadaan bahaya atau kebakaran.**

Latihan Uji-Coba secara teratur agar dilakukan terhadap sarana dan prasarana pemadam kebakaran yang tersedia pada masing-masing Unit Kerja atau Instalasi. Masing-masing Pimpinan Unit dan Kantor agar meningkatkan pengawasan teknik atas pemasangan instalasi listrik dan instalasi pemadam kebakaran.

11). **Pedoman pelaksana ini agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.**

DATA RIWAYAT HIDUP

Nama : Prihartati

Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 19 Oktober 1970

Alamat : Jl. Cipinang Lontar No. 61 Rt. 014/006 Kelurahan Cipinang Muara
Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur 13420

Pendidikan : SD Negeri Cipinang Muara 01 Pagi, lulus tahun 1983
SMP Negeri 14 Jakarta Timur, lulus tahun 1986
SLTA Negeri 54 Jakarta Timur, lulus tahun 1989
AKIP Departemen Hukum Dan Ham RI, lulus tahun 1992
Kriminologi Fisip UI, lulus tahun 2004

Pekerjaan : Staf Lapas Anak Kotabumi 1992 – 1997
Staf Kepegawaian Dan TU Pusdiklat Pegawai 1997 – 2007
Kasubag Administrasi Diklat BPSDM Hukum dan HAM,
2007 - sekarang