

**POLA REKRUTMEN DAN SELEKSI PERSONEL POLRI
UNTUK PENUGASAN PADA MISI PERDAMAIAN PBB
DI SUDAN**

TESIS

**RINA HASTUTI VIKARA BHAKTI
NPM. 0806447412**



**PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA
2010**

**POLA REKRUTMEN DAN SELEKSI PERSONEL POLRI
UNTUK PENUGASAN PADA MISI PERDAMAIAN PBB
DI SUDAN**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains
Kajian Ilmu Kepolisian**

**RINA HASTUTI VIKARA BHAKTI
NPM. 0806447412**



**PROGRAM STUDI KAJIAN ILMU KEPOLISIAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA
2010**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Rina Hastuti Vikara Bhakti
NPM : 0806447412
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian
Judul Tesis : Pola Rekrutmen dan Seleksi Personel Polri untuk Penugasan pada Misi Perdamaian PBB di Sudan

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

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak, APU (.....*Payaman*.....)
Ketua Penguji : Prof. Dr. Sarlito W. Sarwono, Psi (.....*Sarlito*.....)
Penguji I : Drs. Ahwil Lutan, SH, MM, MBA (.....*Ahwil*.....)
Penguji II : Dra. Ida Ayu W. Soentono, M.Kom (.....*Ida Ayu*.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 7 Juni 2010

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Rina Hastuti Vikara Bhakti

NPM : 0806447412

Tanda Tangan : 

Tanggal : 7 Juni 2010

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena dengan kuasa, bimbingan dan petunjuk-Nya, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Saya menyadari berkat jasa para dosen/pengajar selama perkuliahan serta berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penelitian dan penyusunan tesis, maka tugas akhir pendidikan ini dapat saya selesaikan dengan lancar. Untuk itu, pada kesempatan ini saya menghaturkan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak, sebagai berikut :

- (1) Prof. Dr. Payaman Simanjuntak, APU, selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran yang sangat berguna.
- (2) Seluruh pimpinan dan pengajar PPS KIK UI yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menempuh pendidikan di sini.
- (3) Seluruh Informan penelitian di lingkungan Mabes Polri dan Polda Metro Jaya yang telah memberikan penjelasan dan menjawab pertanyaan penelitian, serta kesediaannya untuk memberikan data yang bermanfaat sehingga dapat dianalisis dalam tesis ini.
- (4) Rekan-rekan mahasiswa S-2 KIK Angkatan XIII yang telah bersedia diajak berdiskusi saat saya membutuhkan sumbang saran.
- (5) Seluruh staf KIK UI yang telah membantu kelancaran proses belajar mengajar di Program Pascasarjana KIK UI.
- (6) Kepada suami tercinta dan anak-anak tersayang yang telah menemani dan mendukung dalam suka dan duka selama perkuliahan sampai proses penyusunan tesis ini sehingga dapat dilalui dengan baik.

Sekali lagi, terima kasih. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Jakarta, 7 Juni 2010

Penulis

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rina Hastuti Vikara Bhakti
NPM : 0806447412
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian
Fakultas : Program Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pola Rekrutmen dan Seleksi Personel Polri untuk Penugasan pada Misi Perdamaian PBB di Sudan”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin 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 : 7 Juni 2010

Yang menyatakan



(Rina Hastuti Vikara Bhakti)

ABSTRAK

Nama : Rina Hastuti Vikara Bhakti
Program Studi : Kajian Ilmu Kepolisian
Judul : Pola Rekrutmen dan Seleksi Personel Polri untuk Penugasan
pada Misi Perdamaian PBB di Sudan

Tesis ini membahas tentang rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Staf Deputy Sumber Daya Manusia Polri (Sde SDM Polri) untuk memperoleh personel Polri yang akan ditugaskan sebagai *police advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan (misi UNMIS). Permasalahan yang dihadapi adalah bahwa hasil rekrutmen dan seleksi Polri belum memenuhi standar kualifikasi PBB. Personel yang dinyatakan memenuhi syarat oleh Polri dan dipanggil mengikuti tes UNSAT tahun 2008 ternyata 50% yang dinyatakan lulus. Padahal persyaratan seleksi Polri telah mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh PBB.

Penelitian dilakukan secara kualitatif, melalui pengamatan, wawancara dengan pedoman, dan telaah dokumen. Informan penelitian adalah pihak-pihak yang berwenang dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi penugasan PBB, serta personel Polri yang pernah mengikuti proses seleksi. Konsep dan teori yang digunakan adalah teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah rekrutmen dan seleksi personel serta *job specification* yang mengacu pada persyaratan Polri, dan *UN minimum recruitmen requirements*. Teori pendukung lainnya adalah teori motivasi, teori komunikasi dalam organisasi, serta pengorganisasian dalam teori manajemen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pedoman yang digunakan oleh Sde SDM Polri yaitu Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/991/XII/2004, tidak menjelaskan secara spesifik prosedur rekrutmen dan seleksi, serta persyaratan untuk penugasan misi PBB, sebab Skep ini berlaku umum untuk penugasan di luar organisasi Polri. Pelaksanaan rekrutmen oleh Sde SDM Polri juga belum mampu menjangkau personel berpotensi sebanyak-banyaknya untuk dipilih pada proses seleksi. Akibatnya, proses seleksi internal Polri, Satuan Kerja pelaksana seleksi masih mengacu pada pedoman dan standar masing-masing, sehingga faktor subyektifitas tidak dapat dihilangkan dalam proses penilaiannya.

Hasil penelitian menyarankan, ke depan, kegiatan rekrutmen perlu diinformasikan dan disosialisasikan dengan lebih efektif, sehingga semakin banyak personel yang berminat dan berpotensi untuk mendaftar. Jenis seleksi yang dilaksanakan internal Polri disesuaikan dengan seleksi yang akan dilakukan oleh PBB. Selain itu, untuk menghasilkan personel sesuai kriteria PBB, disarankan Polri menyiapkan personel melalui kegiatan pelatihan dan pembekalan termasuk kursus bahasa Inggris, yang bertujuan meningkatkan kemampuan calon yang dipersiapkan bertugas di PBB.

Kata kunci : pola rekrutmen, standar seleksi, Perserikatan Bangsa-Bangsa, Misi pemeliharaan perdamaian

ABSTRACT

Name : Rina Hastuti Vikara Bhakti
Study Program : Police Science Review
Title : Recruitment and Selection Pattern of the Indonesian National Police (INP) Personnel to the Assignment on United Nations Mission in the Sudan.

This thesis discusses the recruitment and selection process conducted by the Deputy Staff of Human Resources Development of INP, to obtain INP personnel who will be assigned as a police advisor at the United Nations Mission in Sudan (UNMIS). The problem faced is that the results of recruitment and selection of qualified personnels do not meet UN standards. Personnel who otherwise meet the requirements by INP and called to follow the United Nations Selection Assistance Team (UNSAT) test in 2008, only 50% of them passed. Though INP recruitment and selection requirements have been referring to the criteria established by the United Nations.

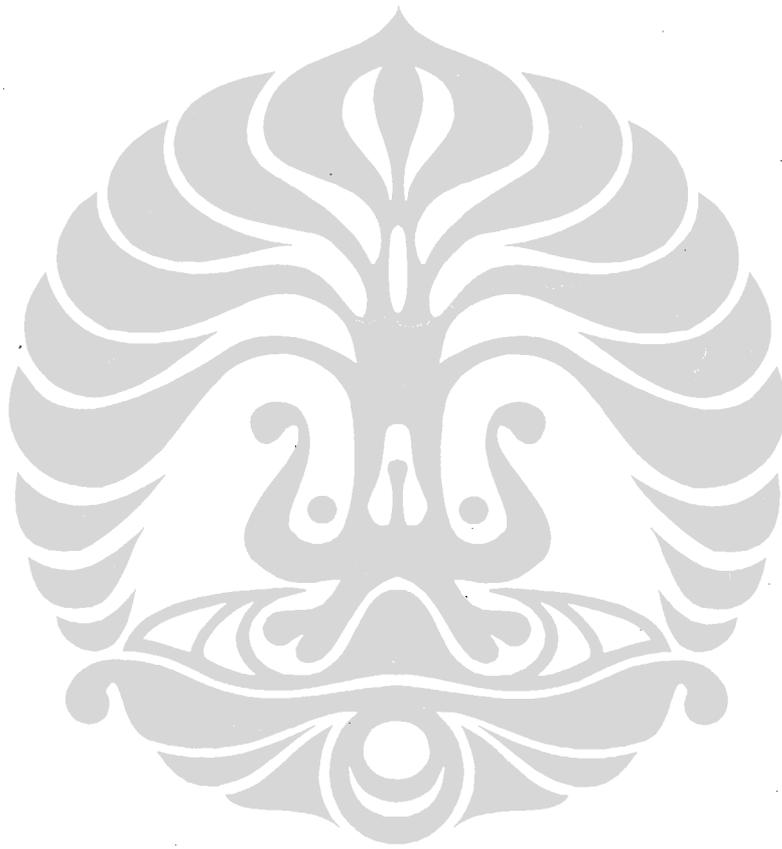
Qualitative research was conducted through observations, interviews with the guidelines, and document review. The informants were the parties in charge of recruitment and selection activities for United Nations assignment, as well as INP personnel who attended the selection process. Concepts and theories used is the theory of human resource management, particularly those related to the problem of recruitment and selection of personnel and the job specification which refers to the minimum requirements of INP and UN recruitment requirements. Other supporters of the theory are a theory of motivation, theories of communication in organizations and organizing in management theory.

The results showed that the guidelines of Chief of the Indonesian National Police decree No. Pol.: Skep/991XII/2004 used by the staff of Deputy Human Resources Development of INP, does not specifically explain about the recruitment and selection procedures, and requirements for the assignment of UN missions. This Skep is generally accepted for an assignment outside the police organization. Implementation of the recruitment by the Deputy Staff of INP Human Resources Development was not able to recruit potential personnel as many as possible to be selected through a selection process. As a result, the unit of selection team in the internal selection process of INP still refers to the implementation of their own guidelines and standards so that subjectivity factors can not be eliminated in the assessment process.

The results of the observation suggest that the recruitment activities in the future should be well informed and disseminated more effectively so that there will be more potential personnel who are interested in joining the United Nations mission. The selection types carrying out by internal INP should be adapted to the selection which will be done by the UN. In addition, to generate appropriate criteria for United Nations personnel, it is suggested that INP should prepare the personnel through training and debriefing activities including joining an English

course which aims to improve the ability of the candidates who are being prepared to be on duty in the United Nations.

Key words: Pattern of recruitment, selection standard, the United Nations, peacekeeping operation



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Masalah Penelitian	10
1.3. Ruang Lingkup Penelitian	11
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.5. Metodologi Penelitian	12
1.6. Tata Urut Penulisan	16
2. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Rekrutmen dan seleksi SDM	18
2.1.1. Analisis Pekerjaan	18
2.1.2. Rekrutmen	19
2.1.3. Seleksi	21
2.1.4. Pengorganisasian	24
2.1.5. Pola (<i>Pattern</i>)	25
2.1.6. Teori Komunikasi Organisasi	26
2.2. Peran dan tugas Polri	27
2.2.1. Personel Polri	29
2.2.2. Penugasan di luar Organisasi Polri	30
2.2.3. Pola Karir pada Penugasan PBB	32
2.3. Perserikatan Bangsa-bangsa	33
2.3.1. Misi Perdamaian PBB	34
2.3.2. Polisi PBB	35
2.3.3. Persyaratan Polisi PBB	36
3. GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN	
3.1. Wewenang Rekrutmen Personel untuk penugasan PBB	40
3.1.1. Fungsi Sde SDM Polri Mengenai Pembinaan SDM	41
3.1.2. Peran Robinkar dalam Rekrutmen dan Seleksi	43
3.1.3. Peran Subbag Gassus Robinkar Polri dalam Penyiapan	

Personel untuk penugasan PBB	44
3.1.4. Peran Ropsi dalam Seleksi	45
3.1.5. Peran Pusedokkes Polri dalam Seleksi	46
3.1.6. Peran Pusinfotha Divisi Telematika Polri Dalam Seleksi	48
3.1.7. Peran Sebas Lemdiklat Polri dalam Seleksi	49
3.2. Peran Satker lain Dalam Penugasan Personel Pada Misi Perdamaian PBB	50
3.2.1. Sdeops Polri Sebagai Penjuru Operasi Kepolisian	50
3.2.2. Peran Set NCB-Interpol Indonesia dalam Penugasan PBB	52
3.2.3. Peran Polda dan Satker Mabes Polri dalam Penyediaan Personel	53
3.3. Dasar Penyelenggaraan Rekrutmen dan Seleksi	53
3.4. Pengorganisasian Penugasan Personel Polri pada Misi PBB	58
3.5. Peran Polri pada Misi Perdamaian Dunia	62
3.6. Proses Permintaan Pengiriman Personel Polri pada Misi UNMIS..	65
3.7. Karakteristik Peserta Rekrutmen dan Seleksi Misi PBB di Sudan..	68
4. TEMUAN PENELITIAN	
4.1. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Personel Polri Untuk Penugasan Misi PBB di Sudan	78
4.1.1. Rekrutmen Polri untuk Penugasan Misi PBB	78
4.1.2. Mekanisme Seleksi Polri untuk Penugasan PBB di Sudan..	83
4.1.2.1. Seleksi Bahasa Inggris	84
4.1.2.2. Seleksi Psikologi	87
4.1.2.3. Seleksi Kesehatan	90
4.1.2.4. Seleksi Komputer	94
4.1.3. Penentuan Hasil seleksi	97
4.1.4. Seleksi UNSAT	100
4.2. Permasalahan pada Rekrutmen dan Seleksi Polri	102
4.2.1. Dasar Rekrutmen dan Seleksi	102
4.2.2. Respon Satker dan Minat Personel Terhadap Informasi Pendaftaran	103
4.2.3. Rentang Waktu antara Penginformasian dengan Pelaksanaan Seleksi	106
4.2.4. Persyaratan Peserta	108
4.2.5. Standarisasi Seleksi	109
4.2.6. Kualitas Personel	110
4.2.7. Variasi Cara Peserta Mengikuti Seleksi Misi PBB	111
5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1. Pola Rekrutmen dan Seleksi Personel untuk Penugasan PBB	114
5.1.1. Kebijakan Rekrutmen dan seleksi Polri	115

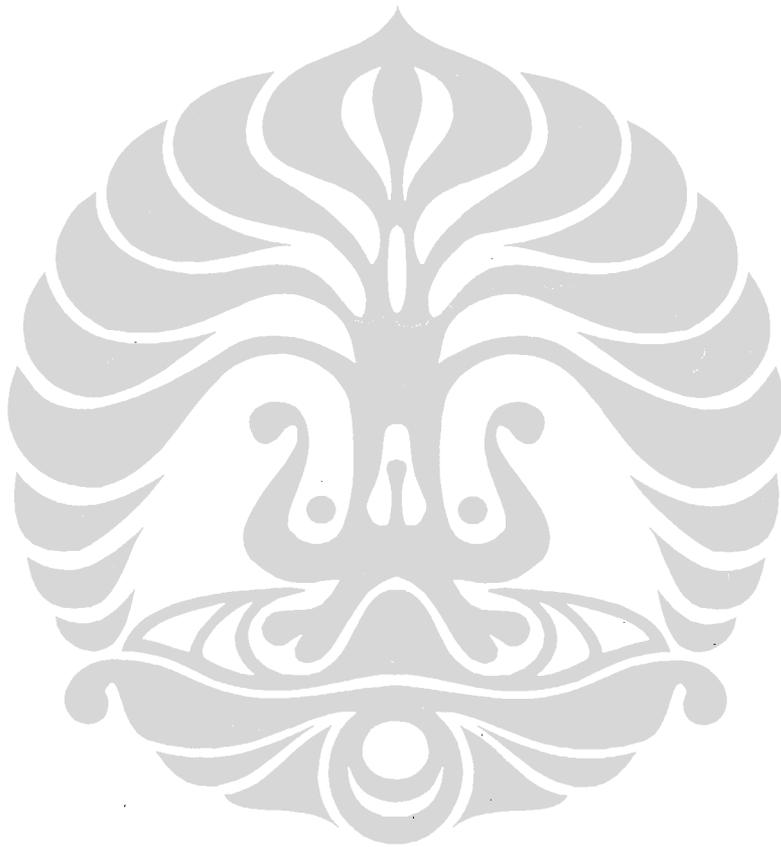
5.1.2. Pola Rekrutmen	118
5.1.3. Pelaksanaan Seleksi	125
5.1.4. Penentuan Kelulusan	130
5.2. Permasalahan Rekrutmen dan Seleksi	133
5.2.1. Rentang Waktu antara Penginformasian dengan Pelaksanaan Seleksi	134
5.2.2. Persyaratan dan Kualitas Peserta	135
5.2.3. Respon Satker dan Minat Personel Polri untuk Mengikuti Penugasan PBB	140
5.2.4. Standarisasi Seleksi	146
5.2.5. Variasi Cara Peserta Mengikuti Seleksi	148
6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	150
6.2. Saran	152
DAFTAR REFERENSI	153
LAMPIRAN	157

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Beberapa Negara Penyumbang Police Advisor pada Misi UNMIS	9
Tabel 3.1.	Misi PBB yang telah diikuti Polri	61
Tabel 3.2.	Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Berdasarkan Kepangkatan dan Jenis Kelamin (Telegram Pemanggilan Seleksi Polri Periode tahun 2007 - 2009)	69
Tabel 3.3.	Data Kekuatan anggota Polri di Polda dan Mabes Triwulan I TA. 2010	70
Tabel 3.4.	Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Berdasarkan Sumber Satuan Kerja dan Kepangkatan (Telegram Pemanggilan Seleksi Periode tahun 2007 – 2009)	71
Tabel 3.5.	Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Berdasarkan asal Satuan Kerja Polda/Mabes (Telegram Pemanggilan Seleksi Periode tahun 2007 – 2009)	71
Tabel 3.6.	Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Berdasarkan asal Satuan Kerja Mabes Polri (Telegram Pemanggilan Seleksi Periode tahun 2007 – 2009)	72
Tabel 3.7.	Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Masa kerja kurang dari 5 tahun (Telegram Pemanggilan Seleksi Periode tahun 2007 – 2009)	73
Tabel 3.8.	Rekapitulasi Personel yang Telah Dikirim ke Misi UNMIS di Sudan periode 2007 – 2009	75

DAFTAR GAMBAR

Struktur Organisasi Polri	60
---------------------------------	----



DAFTAR SINGKATAN

AKBP	: Ajun Komisaris Besar Polisi
AKP	: Ajun Komisaris Polisi
Ba	: Bintara
Bripda	: Brigadir Polisi Dua
De SDM Kapolri	: Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia
Deops Kapolri	: Deputi Kapolri Bidang Operasi
FPU	: Police Formed Unit
IPTU	: Inspektur Polisi Satu
KBP	: Komisaris Besar Polisi
Kompol	: Komisaris Polisi
Kalemdiklat	: Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan
Lemdiklat	: Lembaga Pendidikan dan Pelatihan
Mabes Polri	: Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia
Pama	: Perwira Pertama
Pamen	: Perwira Menengah
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
PCC	: Police Contributing Countries
PEPT	: Police English Proficiency Test
Polda	: Kepolisian Daerah
Polres	: Kepolisian Resort
Polsek	: Kepolisian Sektor
Polwan	: Polisi Wanita
PTRI	: Perwakilan Tetap Republik Indonesia
Pusdokkes	: Pusat Kedokteran dan Kesehatan
Pusinfoahita	: Pusat Informasi dan Pengolahan Data
Robinkar	: Biro Pembinaan Karir
Ropsi	: Biro Psikologi
Ropers	: Biro Personel
Satker	: Satuan Kerja
Sde SDM Polri	: Staf Deputi Sumber Daya Manusia Polri
Sdeops Polri	: Staf Deputi Operasi Polri
Sebasa Polri	: Sekolah Bahasa Polri
Set Ncb- Interpol	: Sekretariat National Central Beureau-Interpol
Skep	: Surat Keputusan
Subbag Gassus	: Sub Bagian Penugasan Khusus
TNI	: Tentara Nasional Indonesia
TR	: Telegram Rahasia
TR WO	: Telegram Rahasia Warning Order
UNSAT	: United Nations Sellaction Assistance Team
UNMIS	: United Nations Mission in Sudan
UNAMID	: United Nations African Union Mission in Darfur
UNDPKO	: United Nations Departement Peacekeeping Operation
UN Police	: United Nations Police (Polisi PBB)
Watapri	: Wakil Tetap Republik Indonesia

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup	157
Lampiran 2	Daftar Pedoman Wawancara Penelitian	158
Lampiran 3	UN Minimum Recruitment Requirements	163
Lampiran 4	Telegram Rekrutmen Penugasan PBB	169
Lampiran 5	Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT	177
Lampiran 6	Surat Telegram Pengumuman Hasil Seleksi UNSAT	183
Lampiran 7	Nota Dinas Laporan Hasil Seleksi UNSAT	185
Lampiran 8	Transkrip Nilai Seleksi UNSAT	187
Lampiran 9	Komposisi Personel UNMIS Police	191
Lampiran 10	Rekapitulasi Kekuatan Anggota Polri Triwulan I TA. 2010 ...	194
Lampiran 11	Berita Fax PBB tentang Pembatalan Penugasan Personel Polri yang Masa Dinas Kepolisiannya Kurang dari 5 tahun	198
Lampiran 12	Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri	200

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tesis ini membahas proses rekrutmen dan seleksi personel untuk penugasan ke luar negeri sebagai *police advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri, dengan menggunakan mekanisme dan pedoman yang berlaku di Polri untuk memperoleh personel sesuai kualifikasi PBB dalam misi perdamaianya di negara tertentu.

Sebagai bangsa yang merdeka dan berdaulat, Indonesia berperan aktif dalam dunia internasional dengan masuk menjadi anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa ke-60 yang terdaftar sejak 28 September 1950. Pasang surut politik luar negeri pada pemerintahan Presiden Soekarno, Indonesia pernah keluar dari keanggotaan PBB pada tahun 1965.¹ Namun bergabung kembali pada tahun 1966 di bawah pemerintahan Presiden Soeharto serta melanjutkan kerjasama dengan PBB dan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatannya.

Wujud komitmen Indonesia untuk berpartisipasi dalam kegiatan PBB antara lain dengan mengirimkan personel TNI/Polri pada misi pemeliharaan perdamaian PBB. Hal ini selaras dengan Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 bahwa Indonesia ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Amanat itu kemudian dijabarkan dalam kebijakan luar negeri pemerintah RI yang bersifat bebas dan aktif.²

¹ Merupakan era Konfrontasi Indonesia-Malaysia. Soekarno menentang pembentukan Federasi Malaysia dan menyebut bahwa hal itu adalah sebuah "rencana neo-kolonial" untuk mempermudah rencana komersial Inggris di wilayah tersebut. Menanggapi keputusan PBB mengakui kedaulatan Malaysia dan menjadikan Malaysia anggota tidak tetap Dewan Keamanan PBB, disikapi Presiden Soekarno dengan mengumumkan pengunduran diri Indonesia dari keanggotaan PBB pada tanggal 20 Januari 1965. (Ensiklopedia Syadiashare, Sinopsis Sejarah Indonesia, 16 Agustus 2009).

² Yang dimaksud dengan "bebas aktif" adalah politik luar negeri yang pada hakikatnya bukan merupakan politik netral, melainkan politik luar negeri yang bebas menentukan sikap dan kebijaksanaan terhadap permasalahan internasional dan tidak mengikatkan diri secara apriori pada satu kekuatan dunia serta secara aktif memberikan sumbangan, baik dalam bentuk pemikiran maupun partisipasi aktif dalam menyelesaikan konflik, sengketa dan permasalahan dunia lainnya, demi terwujudnya ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan

Pengiriman personel Polri pada misi perdamaian PBB telah dilakukan sejak Polri masih bergabung dengan ABRI. Untuk pertama kali Polri dilibatkan dalam misi perdamaian PBB sebagai Polisi Monitor di Namibia tahun 1989. Pada saat itu, komposisi Kontingen Polri digabung dengan anggota TNI yang bertugas sebagai *civilian police*. Setelah Polri dipisahkan dari ABRI melalui Ketetapan MPR RI Nomor VI/MPR/2000, maka secara otomatis pengiriman pasukan Polri terpisah dengan misi TNI. Begitu pula kebijakan penyiapan dan pengiriman petugas Kepolisian dalam misi-misi perdamaian menjadi wewenang dan tanggung jawab Polri.

Penugasan personel Polri pada misi perdamaian PBB, selain mempunyai nilai strategis yaitu mempererat kerja sama multilateral untuk penyelesaian konflik, serta menunjukkan komitmen Indonesia dalam menjaga dan memelihara perdamaian dunia, juga untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme Polri. Pelibatan Polri pada misi perdamaian PBB ini diatur secara khusus dalam Ketetapan MPR RI Nomor VII /MPR/2000 tentang Peran TNI dan Polri, pasal 9 ayat (3), serta Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 41 ayat (3) yang menyebutkan tugas bantuan Polri dengan jelas: "Kepolisian Negara Republik Indonesia membantu secara aktif tugas pemeliharaan perdamaian di bawah bendera Perserikatan Bangsa Bangsa". Adapun sasaran penugasan petugas Kepolisian pada misi perdamaian PBB selaras dengan pasal 13 undang-undang ini tentang tugas pokok Polri, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Permintaan dan pengiriman personel Polri pada misi PBB ke Sudan yang dimulai dari tahun 2007 sampai sekarang berlangsung secara kontinyu. Hal ini merupakan wujud kepercayaan internasional terhadap polisi Indonesia. Kesuksesan misi yang diamanatkan oleh PBB kepada Polri akan berimplikasi terhadap peningkatan kredibilitas Polri dan negara Indonesia di mata dunia, serta meningkatkan kemampuan dan profesionalisme personel Polri, sehingga akan merepresentasikan profil Polri secara keseluruhan.

keadilan sosial. (Bunyi Penjelasan Pasal 3 UU No. 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, diunduh dari www.deplu.go.id, tanggal 14 April 2010)

Ada 2 macam misi yang diikuti Polri di Sudan yaitu UNMIS dan UNAMID. Pada misi UNMIS, Polri mengirimkan tugas perorangan sebagai polisi penasehat (*police advisor*), sedangkan pada misi UNAMID, Polri mengirimkan penugasan bentuk kelompok *Formed Police Unit* (FPU) dan juga *police advisor*.³ Sasaran tugas seorang *police advisor*, khususnya pada misi UNMIS (*United Nations Mission in Sudan*), adalah:

- a. Membantu mereformasi dan restrukturisasi kepolisian Sudan menjadi polisi yang demokratis dan menghargai hak asasi manusia (*reform and restructure*).
- b. Membangun dan meningkatkan kemampuan Kepolisian Sudan (*capacity building*).
- c. Membangun kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian Sudan (*confidence building*).
- d. Mengembangkan konsep *community policing*

Berkaitan dengan kriteria yang ditetapkan oleh PBB terhadap petugas perdamaian, *The Challenges of Peace Operations: Into the 21st century* dalam Hadi dan Syafrudin (2009) menyebutkan bahwa setiap personel yang akan bertugas menjadi anggota perdamaian PBB perlu ditentukan dahulu tentang persyaratan standar yang harus dimiliki sebagai anggota penjaga perdamaian (hlm. 6). Lebih lanjut, profil dasar seorang penjaga perdamaian tersebut adalah sebagai berikut:

A peacekeeper should be capable of interoperating in a conflict or post-conflict area within a multinational and multidisciplinary environment, respectful of different cultures and guided by deep understanding of UN principles and of professional ethics, able to avoid conflict escalation while ready to cope with it, and have capacity for de-escalation. In addition, a peacekeeper

³ Pada misi UNAMID (*United Nations African Union Mission in Darfur*), Polri telah mengirimkan 2 pasukan FPU dan 3 orang *police advisor*. *Formed Police Unit* (FPU) adalah sebuah satuan setingkat kompi dan berkemampuan semi militer, yang mempunyai kualifikasi khusus untuk menangani jurang keamanan di Darfur Sudan. Satu pasukan FPU berjumlah 140 orang, terdiri dari pasukan inti dan tim pendukung.

*should have certain personality traits such as high morale, flexibility, autonomy, and initiative, tact, patience, and diplomacy.*⁴

Untuk memperoleh personel sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sehingga mampu melaksanakan tugas di daerah misi, Nair (2001) dalam *Management Audit of United Nations Civilian Police Operations* menyebutkan, seharusnya negara pengirim telah melakukan pemeriksaan awal (*pre-screening*) terhadap calon sebelum diseleksi oleh PBB:

In theory, candidates presented for testing by the team (UNSAT) should be pre-screened by their respective Member States to ensure that they meet the minimum requirements established by the Departement of Peace Keeping Operations in accordance with the prescribed pre-screening guidelines provided to Member States (hlm. 13).

Dengan demikian, personel Polri yang akan bertugas pada misi PBB melalui 2 tahapan seleksi, yaitu seleksi pertama dari internal Polri, dan tahap kedua oleh PBB (*United Nations Selection Assistant Team*, selanjutnya disebut UNSAT). Penjabaran kebijakan PBB ini dilaksanakan oleh Polri melalui proses rekrutmen dan seleksi di lingkungan Polri.

Prosedur penugasan personel Polri ke luar negeri diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri di Lingkungan Polri, yang menyebutkan, "Penugasan Luar Negeri merupakan pelibatan seseorang atau lebih untuk melakukan perjalanan dinas ke luar negeri dalam rangka melaksanakan tugas, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, baik dengan menggunakan anggaran Polri maupun non Polri". Prosedur pengiriman personel pada misi perdamaian dilaksanakan atas permintaan resmi dari PBB melalui Perwakilan Tetap Republik Indonesia (PTRI) di PBB New York kepada

⁴ (Seorang anggota penjaga perdamaian PBB harus mampu bekerja dalam area konflik, atau area sesudah konflik, dalam lingkungan yang terdiri dari beberapa negara (multinasional) dan multidisiplin, menghormati perbedaan budaya yang didasari pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip PBB dan etika profesional, mampu menghindarkan terjadinya konflik yang luas tatkala konflik terjadi. Sebagai tambahan, anggota perdamaian PBB harus mempunyai kepribadian yang bermoral tinggi, fleksibel, mampu bekerja secara mandiri, inisiatif, berpikir taktis, sabar dan mampu berdiplomasi).

pemerintah RI serta diteruskan kepada Kapolri. Setelah mendapat persetujuan Kapolri, maka Deputi Kapolri Bidang Operasi (Deops Kapolri) menyusun rencana kegiatan serta penunjukkan satuan kerja yang bertanggung jawab di bidang itu. Bidang penyediaan personel untuk penugasan misi PBB dipercayakan kepada Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia (De SDM Kapolri), yang dilaksanakan melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi internal Polri.

Kewenangan De SDM itu diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/74/XI/2003 tanggal 10 Nopember 2003 tentang Pokok-pokok Penyusunan Lapis-lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri, yang menyebutkan "Penugasan ke luar negeri untuk kepangkatan Komisararis Besar Polisi (Kombes Pol) ke bawah dilimpahkan kewenangannya kepada De SDM Kapolri, sedangkan untuk Perwira Tinggi (Pati) Polri tetap merupakan kewenangan Kapolri". Dalam pelaksanaannya, De SDM Kapolri berkoordinasi dengan Deops Kapolri selaku pengendali penugasan bidang operasi, serta Ses NCB-Interpol Indonesia selaku penghubung antara Polri dengan PTRI di PBB, serta satuan kerja lain yang terlibat dalam proses seleksi.

Pedoman yang digunakan oleh Sde SDM Polri adalah Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004 tanggal 29 September 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri, yang menyebutkan penugasan luar negeri pada pasukan perdamaian PBB merupakan penugasan anggota Polri pada jabatan di luar organisasi Polri yang berkedudukan di luar negeri/lembaga internasional dan bersifat tidak tetap/ sementara. Kendati demikian, penugasan personel pada misi perdamaian PBB merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pembinaan SDM Polri.

Penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi untuk jabatan di lingkungan Polri pernah dilakukan oleh Abdul Karim (2008) pada tesis yang berjudul "Pola Rekrutmen dan Seleksi Kapolsek oleh Subbag Mutjab Polda Metro Jaya". Ia mengungkapkan kebijakan Kapolda dalam penyelenggaraan penempatan Kapolsek di Polda Metro Jaya menggunakan pola *merit system*. Proses rekrutmen ditentukan melalui pengusulan nama-nama calon berdasarkan kebutuhan para Kepala Satuan Kerja (Kapolres). Sementara itu, Biro Personel (Ropers) Polda Metro Jaya hanya memfasilitasi pelaksanaan alih tugas atau mutasi kapolsek yang

bersifat lintas wilayah hukum antar Polres. Akibatnya, seleksi Kapolsek masih bersifat subyektif, tertutup dan tidak melalui mekanisme *fit and proper test*. Ditemukan pula jabatan Kapolsek belum memiliki *job analysis*, *job description* dan *job spesification*; jadi belum sesuai dengan kaidah yang berlaku dalam tata kelola SDM yang baik. Perbedaannya dengan penelitian saya adalah pada obyek penelitiannya. Karim meneliti tentang rekrutmen dan seleksi untuk jabatan (Kapolsek), sedangkan saya, untuk penugasan ke luar negeri (misi perdamaian PBB).

Dalam pelaksanaan rekrutmen ini, Sde SDM Polri membuka peluang selebar-lebarnya bagi personel Polri, baik yang belum mempunyai pengalaman tugas pada misi PBB, maupun yang sudah pernah bertugas pada misi-misi PBB sebelumnya, juga personel yang pernah mengikuti pelatihan persiapan sebagai petugas perdamaian, atau penugasan luar negeri lainnya. Sesuai pendapat Djamin (1995), "rekrutmen merupakan proses mencari personel dan mendorong serta memberi peluang kepada mereka untuk mengisi formasi yang tersedia" (hlm. 43). Kegiatan ini dilakukan dengan menerbitkan Telegram yang didistribusikan kepada satuan kerja Polri dari tingkat Mabes Polri hingga kewilayahan tentang rencana pelaksanaan pendaftaran dan seleksi personel untuk ditugaskan sebagai anggota polisi pada misi perdamaian PBB.

Persyaratan personel yang tercantum dalam Telegram rekrutmen itu mengacu pada Skep/991/XII/2004 yang menyebutkan bahwa untuk penugasan di luar organisasi Polri baik di dalam maupun luar negeri, calon "memenuhi syarat kompetensi yang ditentukan dan memiliki spesifikasi keahlian yang dibutuhkan oleh pengguna". Demikian pula dalam Kep/4/I/2005, personel yang akan ditugaskan harus "memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh pihak penyelenggara kegiatan di luar negeri". Sehingga dalam penugasan PBB, Polri menyusun persyaratan dengan mengacu kriteria yang diminta oleh PBB selaku pengguna, sebagaimana tercantum dalam *UN minimum recruitment requirements*, yaitu :

- a. *Age: min 25 years, Preference under 55 years.*
- b. *Numbers of years of professional experience : five (5) years excluding training.*
- c. *Language proficiency:*

- *Mandatory language test (reading, listening, report writing, and oral interview);*
- *Language of Operation, French and English;*
- *Passing score 60% or above.*
- d. *Driving Skills proficiency*
 - *One (1) year of recent driving experience;*
 - *In possession of a valid national driving license for at least one year.*
 - *Two mandatory driving tests, one by Selection and Assistance Team, and one in the respective peacekeeping mission.*
- e. *Use of firearms proficiency: mandatory firearms test.*
- f. *Computer skills: Basic computer knowledge.*
- g. *Desirable complementary skills :*
 - *Previous experience in a UN mission;*
 - *Proficiency in map reading, land navigation, use of global positioning systems;*
 - *Knowledge of basic negotiation, mediation and conflict resolution;*
 - *Interviewing techniques;*
 - *Basic first aid.*

Persyaratan itu digunakan dalam Telegram rekrutmen Polri menjadi: mempunyai kemampuan berbahasa Inggris aktif, baik lisan maupun tulisan, sehat jasmani dan rohani, kondite baik, mampu mengoperasikan komputer, mampu mengemudi kendaraan bermotor roda dua dan roda empat, bagi polwan tidak sedang dalam keadaan hamil, serta lulus seleksi yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri. Selain itu, ada kriteria khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan PBB di daerah misi, misalnya permintaan terhadap instruktur/pelatih yang memiliki kemampuan melatih bidang lalu lintas, Sabhara, Reserse dan Intel, atau diutamakan bagi personel yang pernah bertugas dalam kontingen PBB. PBB juga telah menetapkan calon harus mempunyai masa dinas kepolisian minimal 5 tahun, namun persyaratan itu tidak dicantumkan pada Telegram perekrutan Polri periode 2007-2009, sehingga pendaftar tidak dibatasi masa dinasny. Akibatnya, hal ini dipermasalahkan oleh PBB dan menunda penugasan seorang calon ke misi UNMIS sampai masa dinasny memenuhi syarat.

Personel yang diperoleh dalam proses rekrutmen ini diseleksi oleh Sde SDM Polri sehingga mendapatkan personel yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas dengan baik di daerah misi. Sebagaimana pendapat Djamin (1995), "Seleksi merupakan aktivitas untuk menetapkan dan memilih personel yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, serta memperkirakan kemungkinan

keberhasilan atau kegagalan individu untuk melaksanakan tugas” (hlm. 53). Rangkaian seleksi ini dilakukan oleh beberapa satuan kerja pada Mabes Polri di bawah koordinasi Sde SDM Polri, yaitu Biro Psikologi Polri untuk seleksi psikologi, Pusdokkes Polri untuk seleksi kesehatan, Sebasa Polri untuk seleksi kecakapan bahasa Inggris, dan Pusinfohata Polri untuk seleksi kemampuan penguasaan komputer dan internet.

Penentuan kelulusan akhir merupakan kewenangan dari Sde SDM Polri mengacu pada nilai-nilai hasil seleksi dari Satker pelaksana seleksi di atas yang menitikberatkan pada kemampuan calon bersangkutan. Hasil seleksi ini dilaporkan kepada Deops Kapolri, dan selanjutnya Set NCB-Interpol Indonesia akan mengirimkan daftar nama tersebut kepada PTRI pada PBB di New York disertai permintaan tes UNSAT. Lulusnya personel tersebut dalam seleksi Polri merupakan indikator bahwa calon memenuhi syarat untuk penugasan luar negeri dan mampu melaksanakan seleksi selanjutnya yaitu tes UNSAT oleh PBB.

Dalam misi UNMIS ini, PBB tidak menetapkan berapa kuota untuk polisi Indonesia. Namun, merujuk pada Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1590 (SCR-1590), jumlah personel yang dilibatkan dalam misi UNMIS memang terbatas. Resolusi itu menyebutkan misi UNMIS akan didukung oleh 715 petugas kepolisian yang berasal dari berbagai negara *Police Contributing Countries* (PCC). Indonesia sendiri telah mengirimkan personel Polri sebagai *police advisor* ke misi UNMIS sebanyak 33 orang secara bertahap dari tahun 2007 sampai 2010. Gelombang pertama sebanyak 1 orang, gelombang kedua sebanyak 5 orang, selanjutnya 3 orang pada gelombang ketiga, 14 orang pada gelombang keempat, gelombang kelima sebanyak 9 orang, dan 1 orang pada gelombang keenam.

Kesempatan suatu negara untuk mengisi komposisi pada misi PBB ini, salah satunya dipengaruhi oleh banyaknya jumlah personel yang telah diseleksi serta siap bertugas (*stand by*). Sebagaimana dinyatakan Durch (2001), “*Selected police personnel should be pre-trained and on-call in their home countries for rapid setup of headquarters for new missions....*”. Oleh sebab itu, apabila Polri mempunyai sejumlah besar personel yang telah lulus seleksi dan siap ditugaskan, tentunya akan berdampak pada meningkatnya posisi tawar Indonesia untuk

mengirimkan personel yang lebih banyak sebagai *police advisor* pada misi UNMIS, atau bahkan pada misi lainnya.⁵

Fakta lainnya, apabila dibandingkan dengan negara Asia lain seperti Philipina, Bangladesh, Nepal, atau India, maka jumlah polisi Indonesia pada misi UNMIS ini lebih sedikit. Data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Data Beberapa Negara Penyumbang Police Advisor pada Misi UNMIS

No.	NEGARA	2008 (Mei)	2009 (Nop)	2010 (Mei)
1	Indonesia	9	27	13
2	Philipina	27	29	40
3	Bangladesh	33	31	28
4	Nepal	58	46	39
5	India	70	59	46

Sumber : Diambil dari data UNMIS Police

Jumlah polisi Indonesia pada tahun 2008 di atas merupakan pengiriman personel gelombang 1-3. Tahun 2009 pengiriman gelombang 4 dan 5, ditambah yang memperpanjang masa tugas sebanyak 4 orang. Sedangkan pada tahun 2010 adalah personel pengiriman gelombang 5 dan 6, ditambah yang memperpanjang masa tugas sebanyak 3 orang (lihat juga tabel 3.8).

Pada tes UNSAT, jenis dan materi seleksinya berbeda dengan seleksi Polri, demikian pula dengan sistem penilaian kelulusannya. Materi tes UNSAT terdiri dari Bahasa Inggris, meliputi *reading comprehension*, *listening*, *report writing*, dan *oral interview*, selanjutnya tes mengemudi, dan terakhir menembak. Sistem penilaian kelulusannya, apabila calon tidak dapat menyelesaikan seleksi pertama *reading comprehension* minimal 60 % dari soal yang diberikan, maka dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tes berikutnya. Kondisi ini berbeda dengan

⁵ Saat ini ada 17 misi PBB yang tersebar di seluruh daerah konflik di dunia, namun Polri baru memberikan kontribusi personelnnya di Sudan (Misi UNMIS dan UNAMID). Misi lainnya adalah UNMIL di Liberia, ONUCI di Cote de'Ivory, MONUC di Kongo, MINURCAT di Chad, MINURSO di Sahara Barat, BINUB di Burundi, UNMIT di Timor Leste, UNMOBIG di perbatasan India dan Pakistan, UNFICYP di Cyprus, UNMIK di Kosovo, UNAMA di Afganistan, UNDOF, UNIFIL, dan UNTSO di Lebanon, serta MINUSTAH di Haiti (www.un.org). Pada bulan April 2010 lalu, ada permintaan untuk pasukan FPU ke misi MINUSTAH di Haiti, namun tidak dapat dipenuhi oleh Polri karena sedang mempersiapkan pasukan FPU III ke misi UNAMID. Sedangkan permintaan pengiriman *police advisor* belum ada.

seleksi Polri yang memberi kesempatan kepada peserta untuk mengikuti seleksi hingga selesai. Nota Dinas Karo Binkar Polri kepada De SDM Kapolri tentang Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi UNSAT tahun 2008 menunjukkan dari 122 orang yang dipanggil mengikuti tes, hanya hadir 99 orang, hasilnya sebanyak 49 orang dinyatakan gagal (50%). Hal ini mengisyaratkan, hasil seleksi Polri nampaknya belum memenuhi standar kualifikasi PBB.

Maka dari itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada pola rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan sebagai *police advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan oleh Sde SDM Polri untuk memperoleh personel sesuai kualifikasi PBB yang mampu bertugas dan melaksanakan seleksi di tingkat PBB (UNSAT) dengan hasil maksimal.

1.2. Masalah Penelitian

PBB tidak memberikan ketentuan yang pasti mengenai kuota polisi Indonesia yang akan diikutsertakan dalam misi UNMIS. Namun, setiap permintaan PBB selalu direspons dan mampu dipenuhi oleh Polri. Kendati demikian, apabila melihat komposisi negara Asia lain seperti Philipina, Pakistan, Nepal, atau India, jumlah polisi Indonesia lebih sedikit dibandingkan dengan negara-negara tersebut (tabel 1.1).

Kesempatan suatu negara untuk mengirimkan personelnnya pada misi UNMIS, salah satunya dipengaruhi oleh banyaknya personel yang telah diseleksi dan dinyatakan siap bertugas (*stand by*). Akan tetapi, hasil tes UNSAT tahun 2008 menunjukkan personel yang dinyatakan memenuhi syarat oleh Polri tidak semuanya lulus saat diseleksi oleh PBB. Dari 122 orang yang dipanggil seleksi, hadir 99 orang, hanya lulus 50 orang (50%). Padahal, apabila melihat persyaratan personel yang digunakan dalam seleksi internal Polri, sebetulnya telah mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh PBB, sehingga sudah ada kesesuaian kompetensi yang harus dipenuhi oleh setiap calon pendaftar. Artinya, personel yang lulus dalam seleksi Polri tentunya juga akan mampu melaksanakan tes dari PBB. Kondisi ini mengisyaratkan adanya masalah pada proses rekrutmen dan seleksi di lingkungan Polri yang berdampak pada kualitas personel yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri untuk memperoleh personel berpotensi yang memenuhi standar kualifikasi PBB. Sebab, dengan proses yang tepat akan diperoleh sejumlah personel yang mampu melaksanakan tes UNSAT dengan hasil maksimal. Untuk menjawab permasalahan penelitian di atas, penulis membagi ke dalam dua pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pola rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan pada misi PBB di Sudan?
- b. Apa permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan pada misi PBB di Sudan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengkaji pola rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk dikirim sebagai *Police Advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan. Adapun cakupan wilayah dan obyek penelitian ini dibatasi pada:

- a. Penelitian mengkaji proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Polri.
- b. Penelitian dilakukan di Biro Binkar Sde SDM Polri dan Satker lain yang terkait dengan kegiatan seleksi, serta terhadap anggota Polri yang pernah mengikuti proses seleksi.
- c. Penelitian ini berpedoman pada mekanisme rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh Polri.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana pola rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk ditugaskan pada misi perdamaian PBB di Sudan yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri. Manfaat penelitian secara lebih rinci dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti dalam menambah wawasan berpikir secara ilmiah, logis, dan sistematis,

serta mampu menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diterima selama menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian. Bagi Universitas Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara akademis tentang pola rekrutmen dan seleksi di lingkungan kepolisian khususnya untuk penugasan personel pada misi perdamaian PBB, serta mengembangkan teori dan konsep yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Polri dalam menerapkan pola rekrutmen dan seleksi personel yang efektif, sehingga personel yang terpilih dan dikirim pada misi perdamaian PBB mampu melaksanakan tugas dengan baik, serta merepresentasikan organisasi Polri secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman dan deskripsi secara mendalam tentang permasalahan yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Cresswell (2003), bahwa:

Salah satu alasan penting melakukan penelitian kualitatif adalah penelitian itu bersifat penyelidikan: topik atau populasi yang diteliti belum banyak ditulis, dan peneliti harus mendengarkan informasi dari informan dan membuat gambaran berdasarkan keterangan dari mereka (hlm. 19).

Menurut Muhammad dan Djaali (2003) “penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat ke permukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi” (hlm. 100). Lebih lanjut, Muhammad dan Djaali (2003) menyebutkan ciri penelitian kualitatif adalah:

Bersifat eksploratif, teori lahir dan dikembangkan di lapangan, proses berulang-ulang, pembahasan lebih bersifat kasus dan spesifik, mengandalkan kecermatan dalam pengumpulan data untuk mengungkap secara tepat keadaan yang sesungguhnya di lapangan (hlm. 103).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif yang dipandang tepat untuk meneliti proses rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan pada misi perdamaian PBB di Sudan, dengan menggali berbagai informasi secara mendalam dari para informan yang terkait atau terlibat dalam proses tersebut, baik sebagai penyelenggara maupun peserta.

1.5.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam tesis ini adalah studi kasus. Cresswel (2002) menyebutkan dalam studi kasus, “peneliti menggali kesatuan atau fenomena tunggal (kasus) yang dibatasi oleh waktu dan aktivitas, serta mengumpulkan informasi rinci dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data” (hlm. 11). Melalui metode studi kasus, peneliti dapat memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi personel Polri yang akan atau telah dikirim pada misi perdamaian PBB. Sehingga diharapkan dapat menjelaskan dan menjawab pertanyaan tentang pola kebijakan rekrutmen yang diterapkan oleh Robinkar Sde SDM Polri.

Penelitian ini dilakukan dengan meneliti terlebih dahulu kasus berupa kegiatan rekrutmen dan seleksi yang telah atau sedang terjadi di Sde SDM Polri, kemudian kalau memang informan dapat memberikan keterangan seputar proses rekrutmen dan seleksi tersebut, tentunya akan menambah muatan ide dan fakta dari kajian ini. Untuk itu, peneliti berusaha menggali kebenaran fakta-fakta yang ada melalui kegiatan pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik-teknik tertentu. Pengumpulan data merupakan suatu

kegiatan untuk mengumpulkan data dan fakta yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengamatan, wawancara dengan pedoman, dan kajian dokumen.

1.5.3.1. Pengamatan (*observation*)

Kegiatan pengamatan dilakukan baik terhadap tindakan, benda, peristiwa, dan manusia yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pengamatan ini meliputi kegiatan-kegiatan yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi, orang-orang yang bertugas dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi, maupun personel yang telah mengikuti seleksi sebagai anggota PBB. Pengamatan juga dilakukan terhadap gejala-gejala yang terwujud dalam kegiatan sehari-hari subyek yang diteliti.

Dalam mengamati kegiatan rekrutmen dan seleksi ini, metode pengamatan yang dilakukan adalah metode pengamatan terlibat pasif, yaitu suatu kegiatan pengamatan dimana peneliti tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pelaku yang diamatinya (Suparlan, 1994, hlm. 70). Keterlibatan peneliti dengan para pelaku terwujud dalam bentuk keberadaan dalam arena kegiatan pelaku yang diamati. Kegiatan pengamatan hanya dilakukan terhadap peristiwa dan orang-orang yang berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi, namun tidak terlibat langsung dalam kegiatan itu. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap tempat pelaksanaan seleksi, fasilitas seleksi, serta kegiatan sehari-hari pelaksana seleksi.

1.5.3.2. Wawancara (*interview*)

Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dengan pedoman, sesuai pendapat Suparlan (1994), bahwa:

Wawancara dengan pedoman adalah teknik untuk mengumpulkan informasi dari para anggota masyarakat yang diteliti mengenai suatu masalah khusus dengan teknik bertanya bebas tetapi berdasarkan atas suatu pedoman yang tujuannya adalah untuk memperoleh informasi khusus dan bukannya untuk memperoleh respons atau pendapat mengenai suatu masalah (hlm. 9).

Dalam penelitian ini, wawancara dengan pedoman dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi berupa pendapat maupun respon terhadap masalah penelitian, yaitu pola rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan pada misi PBB di Sudan. Sebelum melakukan wawancara, telah disusun pedoman wawancara terlebih dahulu guna membantu dan memudahkan kegiatan wawancara sehingga berjalan dengan lancar.

Wawancara dilakukan terhadap informan yang bertanggung jawab dan berkaitan langsung dalam proses penyiapan personel Polri dalam misi PBB. Pemilihan terhadap personel tersebut dilakukan dengan alasan mempunyai wewenang dan terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi, antara lain adalah:

- Pejabat/staf pada Sde SDM Polri c.q. Subbag Gassus Bag Mutjab Robinkar yang berkompeten langsung di bidang penugasan khusus PBB.
- Pejabat/Staf pada Biro Psikologi Polri, Sebasa Polri, Pusdokkes Polri, dan Pusinfotha selaku pelaksana seleksi.
- Pejabat/staf Sdeops Polri dan Set NCB-Interpol Indonesia selaku pelaksana koordinasi, penghubung dan korespondensi dengan PTRI pada PBB di New York.
- Wawancara juga dilakukan terhadap staf Polda Metro Jaya, dan via telepon kepada staf Polda lain.
- Wawancara lainnya adalah para personel Polri yang pernah mengikuti proses seleksi pada misi PBB ke Sudan, baik yang belum berangkat maupun yang telah selesai melaksanakan tugas pada misi UNMIS.

1.5.3.3. Kajian Dokumen

Penelitian ini menggunakan kajian dokumen sebagai salah satu sumber informasi. Kajian dokumen dipakai sebagai data untuk mengkaji masalah, sebagai bukti atau untuk pembuktian dalam menyatakan argumentasi ilmiah dalam laporan (Suparlan, 1994, hlm. 81). Dokumen ini berisi bahan-bahan keterangan atau sumber-sumber dokumenter yang selanjutnya diklasifikasi menurut ukuran dan mutunya.

Kajian dokumen ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pengiriman personel Polri pada misi-misi perdamaian PBB, kemudian dianalisa. Dokumen lainnya adalah Telegram pemanggilan untuk mengikuti seleksi, hasil seleksi, hasil rapat kajian, juga laporan tentang pelaksanaan tugas personel Polri pada misi perdamaian PBB. Dokumen-dokumen tersebut diperoleh dari Sde SDM Polri atau satuan kerja lain yang terlibat dan berwenang dalam kegiatan tersebut.

1.5.4. Lokasi Penelitian

Penelitian mengambil tempat di Mabes Polri, yaitu satuan kerja Sde SDM Polri, serta satuan kerja lain di lingkungan Mabes Polri yang terkait dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan pada misi perdamaian PBB di Sudan, yaitu Sebasas Polri, Pusinfohata Polri, Pusdokkes Polri, Biro Psikologi Polri, Set NCB-Interpol Indonesia, dan Ropers Polda Metro Jaya untuk satuan kewilayahan.

1.6. Tata Urut Penulisan

Tata urut penulisan dibutuhkan agar tulisan tesis ini terarah dan tersusun secara sistematis. Tata urut penulisan tesis ini terdiri dari enam bab, dan tiap-tiap bab dibagi menjadi beberapa subbab yang saling terkait.

1. Pendahuluan

Bab 1 merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah tesis, permasalahan yang akan diteliti, tujuan dan manfaat tesis, metodologi penelitian, juga tata urut penulisan tesis.

2. Kajian Kepustakaan

Bab 2 berisi konsep-konsep yang saya gunakan dalam tesis ini, antara lain adalah teori manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang rekrutmen dan seleksi, misi perdamaian PBB, penugasan Polri, dan personel Polri.

3. Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Bab 3 merupakan gambaran umum wilayah penelitian yang berisi tentang Peran dan wewenang dalam rekrutmen dan seleksi, juga gambaran penugasan personel Polri pada penugasan misi perdamaian PBB.

4. Temuan Penelitian

Bab 4 merupakan temuan penelitian yaitu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi personel untuk penugasan misi PBB yang dilaksanakan oleh Polri, serta permasalahan dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi itu.

5. Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini saya akan membahas tentang pola Rekrutmen dan Seleksi dikaitkan dengan konsep atau teori yang saya gunakan, serta analisis terhadap permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen dan seleksi.

6. Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini saya akan menyimpulkan temuan dan analisis terhadap masalah penelitian, selanjutnya saya akan memberikan saran yang tentunya relevan dengan masalah penelitian ini dan bermanfaat bagi keilmuan dan organisasi Polri.

BAB 2

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Rekrutmen dan Seleksi SDM

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang baik sangat menentukan keberhasilan personel-personel yang akan ditugaskan dalam misi perdamaian PBB di Sudan. Sesuai pendapat Maryan N. Keller bahwa keunggulan yang berlangsung lama akan datang dari pendayagunaan personel yang baik. Artinya, keunggulan kompetitif suatu organisasi dapat bertahan lama karena kelompok personel yang dipilih bersifat matang, bermotivasi tinggi, dan bertekad memberikan kepuasan dalam kerja (Purwanto, 2008, hlm. 157).

2.1.1. Analisis Pekerjaan

Cascio (1978) menyatakan analisis pekerjaan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta jenis orang (berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman) yang perlu diangkat untuk melaksanakannya. Analisis pekerjaan menyediakan data tentang syarat pekerjaan, yang kemudian digunakan untuk menyusun uraian pekerjaan (*job description*) yaitu hal-hal yang tercakup dalam pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yaitu jenis orang yang diangkat untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 1997, hlm. 85).

Sebelum rekrutmen personel dilakukan, PBB selaku pengguna telah mempunyai gambaran jelas tentang tugas dan kewajiban yang dipersyaratkan untuk mengisi pekerjaan yang ditawarkan kepada negara-negara yang akan menyumbangkan petugas kepolisiannya pada misi perdamaian PBB, yaitu sebagai *Police Advisor*. Sebelum kegiatan rekrutmen dan seleksi dimulai, perlu diketahui dan dilakukan analisis pekerjaan. Setelah diperoleh analisis pekerjaan, maka pernyataan tertulis tentang pekerjaan (*job description*) seorang *Police Advisor* akan tertuang dengan jelas. Jika uraian pekerjaan telah tersusun dengan baik, spesifikasi jabatan atau *job specification* dapat segera ditentukan meliputi

pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. *Job description* dan *job specification* inilah yang menjadi informasi dasar untuk memulai proses rekrutmen dan seleksi. Untuk mengetahui kualifikasi personel yang diperlukan, dapat dilakukan langkah-langkah berikut:

- a. Darimana dan bagaimana memperoleh personel yang sesuai dengan persyaratan.
- b. Berapa jumlah personel dan jenis keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pada analisa itu, PBB meminta kepada negara-negara penyumbang petugas kepolisian, termasuk Indonesia untuk mengirimkan personelnnya dengan mengacu pada persyaratan PBB yang telah ditentukan dalam *UN minimum recruitment requirements*. Demikian juga Indonesia sebagai salah satu negara penyumbang polisi (*Police Contributing Country*) menjabarkan permintaan PBB itu dengan melakukan rekrutmen dan seleksi di lingkungan Polri sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi personel yang ditetapkan oleh PBB.

2.1.2. Rekrutmen

Awaloedin (1995) menyebutkan bahwa perekrutan personel merupakan proses untuk mencari personel dan mendorong serta memberikan peluang kepada mereka untuk mengisi formasi yang tersedia. Dalam proses perekrutan ini para calon pelamar akan berlomba secara kompetitif, untuk dipilih secara selektif oleh rekruter hingga diperoleh sejumlah calon yang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang telah ditentukan. Hal senada juga disampaikan oleh Werther dan Davis dalam Hariandja (2002, hlm. 97) bahwa rekrutmen merupakan proses penarikan sejumlah calon yang mempunyai potensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. Sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Sedangkan Stoner mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pengumpulan

calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu (Samsudin, 2008). Pendapat Siagian (2004) tentang Rekrutmen adalah “proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi” (hlm. 102).

Proses rekrutmen ini dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Berapa jumlah pelamar yang didapat sehingga dikatakan proses itu berhasil adalah sangat relatif, yang jelas lebih baik bila jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan jabatan yang akan diisi, sebab semakin banyak maka dapat dilakukan seleksi yang teliti (Hariandja, 2009).

Metode perekrutan ini dapat dilakukan dari dalam dan juga dari luar organisasi (Awaloedin, 1995; Mangkuprawira, 2003; Hariandja, 2009). Perekrutan dari dalam dilakukan terhadap pegawai dari instansi atau organisasi itu sendiri, sedangkan perekrutan dari luar merupakan orang-orang baru yang dicari melalui berbagai cara seperti penerimaan pegawai baru, menyewa, dan sebagainya. Perekrutan personel Polri pada misi PBB termasuk metode perekrutan sumber internal.

Metode perekrutan internal dapat dilakukan dengan tertutup dan terbuka. Metode tertutup dilakukan dengan cara menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk dipromosikan. Para pegawai tidak mengetahui adanya jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak mempunyai kesempatan untuk melamar secara formal. Kelemahan metode tertutup adalah munculnya nepotisme, sedangkan kelebihanannya mungkin lebih cepat. Sedangkan metode terbuka dilakukan dengan *job posting* yaitu organisasi mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, lisan, atau media lain, sehingga memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengajukan

lamaran secara formal. Keuntungan dari metode terbuka adalah memberi kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang memenuhi syarat untuk menjadi calon, serta memperoleh lebih banyak calon. Kelemahannya mungkin memakan waktu yang lebih banyak (Hariandja, 2009, hlm. 109).

Perekrutan untuk penugasan PBB yang dilakukan oleh Polri termasuk metode terbuka, dimana Sde SDM Polri menerbitkan Telegram *Warning Order* yang didistribusikan serta diinformasikan ke seluruh satuan kerja di lingkungan Mabes Polri dan kewilayahan tentang adanya pendaftaran untuk mengikuti misi PBB. Namun juga dilakukan dengan metode tertutup, yaitu melalui penunjukkan yang datanya berasal dari *data base*, serta adanya personel yang mempunyai kedekatan sumber informasi berkaitan adanya rekrutmen penugasan PBB, baik dengan pihak Sde SDM Polri atau sumber lainnya.

2.1.3. Seleksi

Seleksi menurut Manullang (2006) merupakan langkah ketiga dalam proses pemilihan pegawai. Langkah pertama adalah menentukan *job analysis* dalam rangka mendapatkan *job description*, yaitu menentukan sifat jabatan yang akan diisi dan menentukan kualifikasi atau tipe personel yang cocok untuk jabatan itu. Langkah kedua diadakan rekrutmen atau penarikan bagi personel yang berminat untuk pekerjaan yang ditawarkan. Setelah selesai rekrutmen, langkah ketiga adalah mengadakan pemilihan dari calon-calon yang sudah tersedia.

Sehingga dapat dikatakan, seleksi adalah proses untuk memutuskan personel yang tepat dari sekumpulan calon yang didapat melalui proses rekrutmen. Proses ini merupakan kegiatan yang penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa calon yang direkrut sesuai dengan yang dibutuhkan (Hariandja, 2009, hlm. 126). Kegiatan seleksi berkaitan dengan tahap-tahap tertentu, yaitu:

- a. Penentuan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi
- b. Penentuan jenis orang yang dibutuhkan
- c. Penentuan alat dan langkah-langkah/prosedur seleksi
- d. Faktor yang harus diperhatikan dalam pemilihan alat/prosedur seleksi
- e. Siapa yang melakukan pelaksanaan seleksi.

Pendapat yang sama diberikan oleh Siagian (1995) yang mendefinisikan seleksi sebagai usaha sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima menjadi anggota organisasi adalah orang-orang yang paling tepat untuk dipekerjakan. Pada kesimpulannya, seleksi dipakai untuk mendapatkan tenaga kerja melalui serangkaian usaha untuk ditempatkan sesuai keinginan organisasi.

Djamin (1995) menyebutkan bahwa agar seleksi personel benar-benar tepat, maka seleksi harus dilaksanakan dengan tidak mengabaikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Prinsip rasional, yaitu metode dan prosedur yang ditempuh harus masuk akal (tidak dibuat-buat).
- b. Ilmiah, maksudnya seleksi personel dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tahapan-tahapan ilmiah.
- c. Obyektif, bahwa dalam penentuan kesimpulan berdasar pada hasil seleksi calon secara obyektif dan tidak subyektif misal KKN.

Sedangkan kriteria yang perlu ada dalam kegiatan seleksi adalah: (a) Seleksi harus berpedoman pada laporan analisis pekerjaan dan rencana perekrutan personel, (b) Seleksi harus efektif dan efisien, (c) Seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku, (d) Seleksi harus dilaksanakan secara obyektif dan jujur (Djamin, 1995).

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu, dan diharapkan dapat bekerja sama dengan teman-temannya dan memberikan prestasinya yang tertuju kepada realisasi tujuan organisasi (Manullang, 2006). Hal ini senada dengan Samsudin (2005), tujuan seleksi yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi

Dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi adalah dengan cara yang paling efektif dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan personel yang sebaik-baiknya. Sedangkan kualifikasi yang dipertimbangkan dalam proses

seleksi antara lain menyangkut keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen, karakter.

Untuk memperoleh personel sesuai kualifikasi yang diinginkan, seleksi dilaksanakan dengan melakukan berbagai ujian. Menurut Siagian (2004) ujian diselenggarakan dengan maksud untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok atau tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Dalam proses seleksi ini, jenis ujian tidak dapat diterapkan persis sama. Maksudnya, jenis tes menyesuaikan dengan jenis pekerjaan atau jabatan yang akan diembannya. Jenis tes untuk pekerjaan yang bersifat teknis tentunya berbeda dengan jenis tes yang bersifat manajerial.

Kegiatan seleksi juga memerlukan prosedur sebagai pedoman untuk melakukan seleksi, sehingga mampu memaksimalkan hasil yang didapat. Prosedur mengacu pada langkah-langkah yang dipakai untuk mendapatkan sejumlah informasi sebagai bahan pertimbangan memilih pegawai yang paling baik di antara para calon. Sedangkan alat mengacu pada metode atau cara-cara atau instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan informasi mengenai pelamar, untuk memilih pegawai yang terbaik sesuai dengan yang dibutuhkan. Alat dan prosedur seleksi dapat berbeda, tergantung kebutuhan organisasi (Hariandja, 2009, hlm. 129). Dalam melaksanakan seleksi personel untuk penugasan PBB, Polri menggunakan tes kesehatan, tes psikologi, tes komputer, dan tes kemampuan bahasa Inggris.

Ada dua pendekatan yang dapat digunakan dalam proses seleksi, (Samsudin, 2006, hlm. 95) yaitu:

- a. Pendekatan *Successive Hurdles*, bahwa seorang calon dinyatakan lulus seleksi apabila ia berhasil lulus dari berbagai persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap. Mulai dari pemeriksaan administrasi, pemeriksaan medis, maupun pemeriksaan relevan lainnya. Segala macam tes itu disebut *hurdless* dan harus lulus dengan hasil baik satu persatu atau secara berurutan (*successive*).
- b. Pendekatan *Compensatory*, yang didasarkan pada pra anggapan bahwa kekurangan pada satu faktor seleksi sebenarnya dapat ditutupi pada

faktor seleksi lainnya. Seorang pelamar dapat diterima berdasarkan pada kumpulan hasil secara menyeluruh dari seluruh tes yang dilakukan. Dari tes itu, mungkin nilainya ada yang agak kurang di satu faktor seleksi, namun ia mempunyai kelebihan pada faktor tes lainnya, sehingga jumlah hasil akhir yang dicapai memenuhi persyaratan untuk diterima.

Pendekatan seleksi yang digunakan oleh Sde SDM Polri adalah yang kedua. Maksudnya, seorang calon harus dinyatakan lulus pada semua tahapan seleksi. Dengan pertimbangan penugasan ke luar negeri mengutamakan kemampuan bahasa Inggris, maka apabila ia memperoleh nilai baik pada seleksi bahasa Inggris namun kurang untuk seleksi lainnya, ia tetap dinyatakan lulus sepanjang masih dalam batas toleransi.

2.1.4. Pengorganisasian

Menurut Handoko (2003) “pengorganisasian (*organizing*) merupakan suatu proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya” (Purwanto, 2008, hlm. 50). Sedangkan Terry dan Rue (1992) menyebutkan bahwa pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat terlaksana dengan berhasil. *Organizing* bertujuan untuk membantu orang-orang dalam bekerja sama secara efektif. Terutama untuk pekerjaan yang tidak mungkin ditangani secara perorangan karena terlalu banyak, dengan cara mengorganisir, orang-orang dipersatukan dalam tugas-tugas yang saling berkaitan. Selanjutnya Terry dan Rue (1992) menyatakan *organizing* adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer yang mempunyai kekuasaan, yang perlu untuk mengawasi anggota-anggota kelompok.

Dalam kegiatan seleksi PBB ini, Sde SDM sendiri bertindak selaku koordinator dan *organizer* kegiatan seleksi itu, yang mengatur waktu dan tempat ujian dilaksanakan, peserta yang akan diuji, hingga pelaporan hasilnya. Sedangkan kegiatan seleksinya dipercayakan kepada masing-masing Kepala

satuan kerja (Kasatker) selaku penanggung jawab pelaksanaan seleksi, yaitu Kasebasa untuk seleksi bahasa, Karopsi untuk seleksi psikologi, Kapusdokkes untuk seleksi kesehatan, dan Kapusinfo untuk seleksi kompetensi komputer.

2.1.5. Pola (*Pattern*)

Konsep pola atau *pattern* adalah bentuk, model, atau suatu set peraturan yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu. Pola yang paling sederhana didasarkan pada repetisi, beberapa tiruan satu kerangka digabungkan tanpa modifikasi. *Pattern* juga mempunyai definisi *from the French patron, is a type of theme of recurring events of or objects, sometimes referred to as elements of a set. These elements repeat in a predictable manner. It can be a template or model which can be used to generate things or parts of a thing, especially if the things that are created have enough in common for the underlying pattern to be inferred, in which case the things are said to exhibit the unique pattern* (diunduh dari www.wikipedia.org).

Definisi pola lainnya adalah model (contoh, acuan, ragam) dari sesuatu yang akan dibuat atau dihasilkan (Departemen P dan K, 1984:75). Dengan demikian, pola merupakan bentuk atau model yang bisa dipakai untuk menghasilkan sesuatu. Definisi lainnya adalah abstraksi dari sistem sebenarnya, dalam gambaran yang lebih sederhana serta mempunyai tingkat prosentase yang bersifat menyeluruh, atau abstraksi dari realitas dengan hanya memusatkan perhatian pada beberapa sifat dari kehidupan sebenarnya (Simamarta, 1983: ix – xii). (www.damandiri.or.id).

Pola digambarkan sebagai suatu proses yang memiliki banyak tahapan di mana gambaran perwakilan-perwakilan dari susunan program dan prosedur disatukan dengan syarat-syarat informasi. Sedangkan Freeman (1980), pola adalah suatu aktivitas yang menyangkut dan berhubungan dengan pengambilan keputusan-keputusan utama/pokok, dan seringkali dari sebuah susunan yang dialami yang terbagi atas hubungan timbal balik dari bagian-bagian ditingkatkan yang tertinggi dan operasi-operasi yang logis, yang rumit pada tingkatan yang terendah (Efendi, repository.usu.ac.id).

Dengan demikian, yang dimaksud dengan pola dalam tesis ini adalah suatu aktivitas yang bersifat berulang, dapat terdiri dari beberapa tahapan, yang digunakan untuk membantu menciptakan keseragaman dan keteraturan dalam bentuk kaidah atau prosedur, sehingga kegiatan rekrutmen dan seleksi berjalan dengan lancar, dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.1.6. Teori Komunikasi Organisasi

Menurut Senjaya (2002) dalam Bungin (2007), ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi, yaitu:

- a. Fungsi informatif, maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Dengan adanya informasi itu, seorang anggota organisasi akan memungkinkan untuk melaksanakan tugasnya secara lebih pasti. Akan tetapi, apabila informasi yang diperolehnya tidak tepat waktu, tentunya akan berdampak pada terlambatnya tugas yang harus dilaksanakan.
- b. Fungsi regulatif, yaitu berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua organisasi fungsi regulatif ini bermanfaat untuk, yang pertama, penyampaian instruksi atau perintah dari atasan yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan, supaya perintah-perintah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kedua, berkaitan dengan pesan atau message. Pesan regulatif biasanya berorientasi pada kerja, artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- c. Fungsi Persuasif, yaitu pimpinan lebih suka memersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang besar dibandingkan dengan paksaan karena perintah.
- d. Fungsi Integratif, maksudnya komunikasi berfungsi sebagai alat pemersatu anggota dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang lancar dalam organisasi, anggota akan dapat melaksanakan tugas dan

pekerjaan dengan baik, bahkan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar pada diri anggota terhadap organisasinya.

Dalam tesis ini, teori komunikasi organisasi saya gunakan untuk membahas penginformasian rekrutmen dan pelaksanaan seleksi.

2.2. Peran dan Tugas Polri

UU No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 5 merumuskan peran Polri sebagai alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sedangkan pasal 13 menyebutkan bahwa tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas pokok ini kemudian dirinci dalam beberapa tugas sebagaimana dirumuskan pada pasal 14, yaitu:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai dengan kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan;
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.

- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik, dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia;
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan atau para pihak yang berwenang;
- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian; serta
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundangan.

Berdasarkan tugas-tugasnya itu, Polri melaksanakan fungsi utama kepolisian yaitu pre-emptif, preventif, dan represif, yang juga merupakan fungsi utama seluruh organisasi kepolisian di dunia. Fungsi pre-emptif sering dikaitkan dengan pembinaan masyarakat. Fungsi preventif dilakukan melalui kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli. Sedangkan fungsi Represif kepolisian yang bersifat yustisil berkaitan langsung dengan sistem peradilan pidana (Djamin, 2009). Ia juga menyatakan bahwa dalam melaksanakan fungsi utama kepolisian itu, semangat *to serve and to protect* harus terus dipelihara oleh petugas kepolisian.

Mulianya tugas polisi disebutkan oleh Sutanto (2005) bahwa Polisi dengan perannya sebagai penjaga keamanan dan ketertiban serta penegakkan hukum, menjadi pemicu sekaligus pemacu produktivitas masyarakat. Polisi tidak lagi sekedar menjadi stabilisator keamanan dan ketertiban, namun juga sebagai aktor, motivator, dan sekaligus katalisator dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Bachtiar (1994) menyatakan apabila dikaitkan dengan fungsi polisi dalam struktur kehidupan masyarakat sebagai pengayom dan penegakan hukum, polisi mempunyai tanggung jawab khusus untuk memelihara ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan agar para anggota masyarakat dapat hidup dan bekerja dalam keadaan aman dan tenteram. Fungsi ini melekat di manapun

petugas kepolisian berada. Baik bertugas di negaranya sendiri maupun sedang bertugas di negara lain, seperti penugasan pada misi perdamaian PBB. Kehadiran seorang anggota polisi di daerah konflik diharapkan dapat berperan sebagaimana yang diharapkan, yaitu memberikan rasa aman pada masyarakat.

Pengiriman personel Polri pada misi perdamaian PBB di Sudan sejalan dengan Pasal 41 ayat 3 UU Nomor 2 tahun 2002, yang menyebutkan bahwa Kepolisian Indonesia membantu secara aktif tugas pemeliharaan dunia di bawah bendera perserikatan bangsa-bangsa. Penugasan ini merupakan salah satu peran serta Polri dalam kancah internasional. Tugas ini diminta oleh Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) pada suatu negara tertentu dengan biaya operasional, pertanggungjawaban, penggunaan atribut, serta bendera PBB. (Kelana, 2002, 86) Adapun personel yang dikirim merupakan personel Polri terbaik yang dipilih berdasarkan kualitas dan dinilai mampu melaksanakan tugas berskala internasional.

2.2.1. Personel Polri

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Polri, pasal 1 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Anggota Kepolisian Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, sedangkan Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah anggota Polri yang berdasarkan undang-undang memiliki wewenang umum Kepolisian. Lebih lanjut, pasal 20 ayat (1) menyebutkan, Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri atas anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kelana (2002) menjelaskan pada saat Polri merupakan bagian integral dari ABRI, ketentuan mengenai personel/kepegawaian Polri diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 1988 tentang Prajurit Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Namun setelah pemisahan Polri dari TNI, pengaturan personel Polri ditetapkan dalam Undang-undang tersendiri yaitu UU Nomor 2 tahun 2002. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Kepegawaian pasal 37 yang berbunyi "Manajemen anggota TNI dan anggota Polri diatur dengan Undang-undang tersendiri".

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan personel Polri adalah anggota Polri, yang berdasarkan UU No. 2 tahun 2002 pasal 21 ayat (1) pengangkatannya menjadi anggota Polri, seorang calon harus memenuhi syarat sekurang-kurangnya sebagai berikut:

- a. Warga negara Indonesia;
- b. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- d. Berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum atau yang sederajat;
- e. Berumur paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Tidak pernah dipidana karena melakukan suatu kejahatan;
- h. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; dan
- i. Lulus pendidikan dan pelatihan pembentukan anggota kepolisian.

Terhadap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia berlaku pengaturan siklus pembinaan personel Polri meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pengakhiran, sebagaimana disebutkan dalam penjelasan pasal 21 ayat (2) (Kelana, 2002).

2.2.2. Penugasan Personel Polri di Luar Organisasi Polri

Lingkup kerja personel Polri tidak dibatasi di lingkungan organisasi kepolisian saja. Kehadiran polisi juga dibutuhkan di luar instansi Polri. Penugasan personel Polri di luar organisasi Polri diatur dalam Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004 tanggal 29 September 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri. Disebutkan bahwa penugasan di luar organisasi Polri merupakan bagian dari pembinaan karir personel Polri, dimana ketentuan administrasi kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku di lingkungan Polri. Kategori penugasan ini antara lain penugasan dalam negeri dan penugasan luar negeri.

Penugasan dalam negeri di luar organisasi Polri, meliputi penugasan dalam jabatan tetap seperti pada kantor Menteri Koordinator bidang Politik dan Keamanan, Departemen Pertahanan, Sekretariat Militer Presiden, Badan Intelijen Negara, dan lain-lain. Sedangkan penugasan dalam jabatan sementara⁶ di dalam negeri, antara lain di Departemen/lembaga/badan/instansi sipil sebagai *Liaison Officer*, Ajudan Menteri, staf ahli, dan lain-lain sesuai permintaan dan atas persetujuan Kapolri. Termasuk juga penugasan pada BUMN/PMDN/PMA yang penugasannya berhubungan dengan tugas-tugas kepolisian, adanya kerjasama atas permintaan pimpinannya, dan atas persetujuan Kapolri.

Di samping di dalam negeri, penugasan di luar organisasi Polri juga dilaksanakan di luar negeri, antara lain pada organisasi internasional, kedutaan RI, Atase Kepolisian, dan Pasukan Perdamaian PBB. Disebutkan bahwa penugasan luar negeri merupakan penugasan anggota Polri pada jabatan di luar organisasi Polri yang berkedudukan di luar negeri/ lembaga internasional dan bersifat tidak tetap/ sementara. Dalam penugasan PBB, masa kerjanya adalah satu tahun.

Adapun prosedur penugasan personel Polri ke luar negeri diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri di Lingkungan Polri, yang menyebutkan bahwa Penugasan Luar Negeri adalah pelibatan seseorang atau lebih untuk melakukan perjalanan dinas ke luar negeri dalam rangka melaksanakan tugas, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, baik dengan menggunakan anggaran Polri maupun non Polri. Sedangkan tugas PBB sebagai *Civilian Police* adalah perjalanan personel Polri untuk tugas kepolisian ke luar negeri dalam rangka misi perdamaian PBB, yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan mandat yang diberikan PBB (Mabes Polri, 2000).

Penugasan personel Polri di luar organisasi Polri baik di dalam maupun di luar negeri merupakan bagian dari pembinaan karir, yaitu pembinaan bagi personel Polri berupa kegiatan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma-

⁶ Yang dimaksud dengan jabatan sementara dalam Surat Keputusan Kapolri ini adalah jabatan yang dapat diduduki oleh anggota Polri secara tidak menetap/ sementara pada Departemen/ Lembaga/Badan/Instansi sipil yang tidak termasuk dalam PP No. 21 tahun 2002. PP itu sendiri mengatur tentang Pengalihan status anggota TNI dan Polri menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan struktural.

norma jabatan, kepangkatan, dan pendidikan yang tepat, baik bagi anggota yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

2.2.3. Pola Karir pada Penugasan PBB

Pada penugasan PBB, terdapat suatu pola karir yang ditandai dengan kecenderungan penugasan kembali personel yang pernah bertugas pada misi PBB dalam misi-misi PBB yang sedang atau akan digelar. Hal ini sesuai dengan permintaan dari PBB yang dinyatakan dalam kriteria kemampuan tambahan yang diharapkan, yaitu diutamakan yang telah berpengalaman pada misi PBB. Kondisi itu menjadi dasar pertimbangan pihak pengirim (Polri) untuk berupaya memenuhi kriteria dengan mencari, menyimpan dalam *data base*, serta menugaskan kembali personel mantan polisi PBB (*UN Police*). Demikian pula bagi si calon, ia termotivasi untuk mendaftarkan diri kembali karena menyadari bahwa salah satu jalan karirnya adalah pada penugasan misi perdamaian PBB, disamping tugasnya di Indonesia.

Teori Jangkar Karir Schein dalam Stoner dan Freeman (1994; 203) menyebutkan bahwa jangkar karir merupakan konsep mengenai pekerjaan, yaitu kesadaran pribadi mengenai jenis pekerjaan yang ingin dikejar seseorang dan apa arti pekerjaan tersebut bagi orang yang bersangkutan. Menurut Schein, jangkar karir seseorang mulai berkembang pertama dalam karir orang itu, ketika ia melewati suatu masa saling menjajaki dengan organisasinya. Karyawan baru secara bertahap akhirnya memahami bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan organisasi dan bagaimana memberikan sumbangan kepada organisasi. Akhirnya karyawan juga memahami bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan mereka, berinteraksi dengan mereka, dan memberikan umpan balik.

Ketika karyawan melewati proses penyesuaian ini, mereka mengembangkan suatu kesadaran mengenai pekerjaan. Terdapat tiga komponen yang dilihat Schein pada kesadaran ini, yaitu:

- a. Persepsi diri mengenai bakat dan kemampuan yang didasarkan pada kinerja dalam berbagai lingkungan kerja.
- b. Motif dan kebutuhan yang disadari berdasarkan diagnosis diri dan umpan balik dari orang lain.

- c. Sikap dan nilai yang disadari karena berinteraksi dengan norma dan nilai yang tersirat dalam organisasi dan lingkungan kerja

Dalam berbagai misi perdamaian, PBB memberi kesempatan bagi personel yang sudah pernah terlibat dalam misi PBB sebelumnya untuk bergabung kembali dalam misi yang sedang digelar. Demikian pula di Polri, seorang personel yang pernah ikut dalam misi PBB akan ditawarkan untuk mendaftarkan diri kembali apabila ada rekrutmen. Hal ini sejalan dengan kebijakan PBB yang memang mengutamakan personel yang sudah berpengalaman dalam misi PBB. Para personel yang sudah pernah bertugas sebagai polisi PBB diberi kesempatan yang lebih besar, karena dinilai telah mempunyai pengalaman dan kualifikasi sesuai dengan kriteria PBB. Teori ini saya nilai relevan dalam penelitian terutama dalam mengkaji keikutsertaan personel Polri dalam penugasan PBB.

2.3. Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations*)

Organisasi Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) atau *United Nations (UN)* adalah sebuah organisasi internasional yang bertujuan memfasilitasi kerjasama dalam hukum internasional, keamanan internasional, pembangunan ekonomi, kemajuan sosial, hak asasi manusia, dan pencapaian perdamaian dunia. PBB dibentuk pada tahun 1945 setelah perang dunia ke-2 menggantikan Liga Bangsa-bangsa (*League of Nations*) yang mempunyai tujuan untuk menghentikan perang antar negara dan mengedepankan dialog untuk penyelesaiannya (www.wikipedia.org, tanggal 11 Pebruari 2010).

Saat ini jumlah negara anggota PBB mencapai 192, termasuk Indonesia sebagai anggota ke-60. Kantor Pusat PBB berada di New York, Amerika Serikat, dimana setiap negara mempunyai perwakilan resminya di sana. Organisasi ini dibiayai dari sumbangan sukarela dari negara-negara anggotanya, dan mempunyai 6 bahasa resmi, yaitu Bahasa Inggris, Perancis, Arab, China, Rusia, dan Spanyol (www.wikipedia.org, tanggal 11 Pebruari 2010). Aturan keanggotaan PBB sebagai mana tercantum dalam Piagam PBB adalah:

- a. Keanggotaan di PBB terbuka untuk semua negara cinta damai, bersedia menerima kewajiban yang terkandung dalam piagam ini, dan menurut

penilaian organisasi mampu dan mau melaksanakan kewajiban-kewajibannya.

- b. Pengakuan keanggotaan PBB terhadap setiap negara ditentukan oleh keputusan Majelis Umum atas rekomendasi Dewan Keamanan.

PBB terdiri dari 6 organ utama yaitu Majelis Umum, Dewan Keamanan, Dewan Ekonomi dan Sosial, Mahkamah Internasional, Sekretaris Jenderal, dan Dewan Perwalian PBB. Sedangkan badan yang mewadahi misi perdamaian dunia yaitu UNDPKO (*United Nations Departement of Peacekeeping Operation*) berada di bawah Sekretariat PBB.

2.3.1. Misi Perdamaian PBB

Misi perdamaian PBB merupakan suatu cara yang dikembangkan oleh organisasi PBB untuk membantu negara-negara yang sedang berkonflik untuk menciptakan kondisi perdamaian yang abadi. Dalam melaksanakan misi itu, PBB dengan persetujuan Dewan Keamanan mengirimkan pasukan penjaga perdamaian ke daerah konflik (www.un.org, tanggal 11 Pebruari 2010).

Kehadiran operasi perdamaian dalam suatu negara atau kawasan dilaksanakan setelah upaya-upaya perdamaian yang lain gagal dilaksanakan. Eldaners Gorab (2002) dalam *Challenges of Peace Operations ingto the 21st Century*, menyebutkan "*Peace operations embrace conflict prevention and peace making, peace keeping, and peace building. If first trio is successfull, violent conflict can be avoided and depoyment of peace keeping troops is not needed*". Artinya, operasi perdamaian dilaksanakan setelah upaya pencegahan yang dilakukan sejumlah pihak gagal dicapai (Hadi dan Syafrudin, 2009, hlm. 3).

Tugas-tugas operasi pemeliharaan perdamaian dunia, menurut Hadi dan Syafrudin (2009) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Pencegahan konflik (*conflict prevention*), yakni langkah-langkah politis, diplomatis, non militer yang proaktif melalui cara-cara dan saluran yang tepat untuk mencegah timbulnya pertikaian antara dua pihak di suatu negara/kawasan agar tidak berkembang menjadi besar.

- b. Upaya perdamaian (*peace making*), yakni cara-cara penyelesaian sengketa secara damai sesuai dengan piagam PBB.
- c. Pemeliharaan perdamaian (*peace keeping*), yakni kegiatan penggelaran personel di negara/kawasan yang bertikai atas seijin pihak-pihak terkait.
- d. Pengokohan perdamaian (*peace building*), yakni kegiatan untuk mengenali dan mendukung hal-hal yang dapat membuat/memperkokoh landasan perdamaian.
- e. Operasi masa damai (*peace time operation*), yakni kegiatan operasi dalam menanggulangi bencana alam dan sebagainya.
- f. Operasi penegakkan (*peace enforcement*), yakni operasi penegakan perdamaian yang sesuai dengan resolusi Dewan Keamanan PBB dan hukum internasional yang berlaku, serta asas-asas partisipasi Indonesia.

Misi pemeliharaan perdamaian di bawah UNDPKO ini dilaksanakan oleh berbagai komponen yang berasal dari berbagai negara, baik militer, polisi, maupun personel sipil. Komposisinya disesuaikan dengan daerah penugasan serta hasil kesepakatan antara PBB dengan negara tuan rumah atau pihak-pihak yang bersengketa dimana misi PBB itu dilaksanakan. (Widjaja, 2008)

2.3.2. Polisi PBB

Salah satu komponen dalam misi perdamaian PBB adalah unsur kepolisian. Polisi PBB (*UN Police*) berasal dari negara-negara penyumbang petugas polisi (*Police Contributing countries*), dan merupakan bagian penting dari operasi perdamaian yang diselenggarakan oleh PBB di berbagai belahan dunia. Peran kepolisian pada misi PBB dinyatakan oleh Sekretaris Jenderal PBB Ban Ki-moon dalam *UN Police Magazine* edisi Juli 2009, sebagai berikut:

The unprecedented global demand for United Nations Police reflects a growing understanding of the beneficial role, they are playing in war-torn countries during the crucial post conflict stabilization phase. In addition to protecting individuals, they help society as a whole by redefining the role of policing in countries emerging from conflict, forging trust in uniformed

police, establishing faith in national justice systems and fostering confidence in peace processes (www.un.org, tanggal 10 Maret 2010).

Dalam sebuah misi perdamaian yang sedang berlangsung, tugas-tugas yang dilaksanakan oleh polisi PBB antara lain: “...*patrol, provide training, advise domestic policing services, help ensure compliance with international human rights standards and assist in a wide range of activities to restore and promote security, public safety and the rule of law*” (www.un.org, tanggal 10 Maret 2010). Dengan demikian, kehadiran polisi PBB sangat dirasakan keuntungannya oleh masyarakat yaitu membantu terciptanya lingkungan yang lebih aman di mana masyarakat akan lebih terlindungi dan tindak kejahatan dapat dicegah.

Dalam situasinya itu, dijelaskan juga adanya perubahan mandat terhadap petugas kepolisian. Pada awalnya, tahun 1960-an tugas dari polisi dibatasi pada *monitoring, observing* dan *reporting*. Kemudian pada tahun 1990-an fungsi *advisory, mentoring* dan *training* diintegrasikan ke dalam kegiatan *monitoring* dalam rangka melaksanakan operasi perdamaian yang sesuai dengan mekanisme polisi lokal dan penegak hukum lainnya. Pada akhir tahun 1990-an polisi PBB melakukan fungsi penegakan hukum di beberapa misi, seperti Kosovo dan Timor Leste. Namun, sejak tahun 2000 berdasarkan panel diskusi tentang Operasi Perdamaian dan kebijakan PBB memutuskan bahwa tujuan utama dari operasi perdamaian polisi PBB harus berfokus pada reformasi dan restrukturisasi polisi lokal, juga melakukan fungsi penasehat, pelatihan, dan tugas monitor.

Melihat penjabaran tugas dan peran polisi PBB di atas dapat disimpulkan tugas dan peran itu tidak jauh berbeda dengan tugas kepolisian yang dilakukan oleh personel Polri di Indonesia. Namun, karena dilaksanakan dalam konteks internasional, maka standar pekerjaan dan persyaratannya mengacu pada ketentuan PBB.

2.3.3. Persyaratan polisi PBB

Persyaratan personel yang digunakan oleh Polri untuk penugasan ke luar negeri mengacu pada Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Anggota

Polri di Luar Organisasi Polri. Persyaratan ini bersifat umum, yaitu untuk semua penugasan di luar organisasi Polri baik di dalam negeri maupun di luar negeri, termasuk misi perdamaian PBB. Adapun persyaratan umum yang disebutkan dalam surat keputusan ini adalah:

- a. Beriman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Sehat dan jasmani dan rohani, berwibawa, jujur dan adil, berkepribadian baik,
- d. Lulus seleksi yang diadakan oleh pejabat pembina fungsi.
- e. Mendapat persetujuan dari pimpinan Polri.

Selain persyaratan umum, sesuai Skep ini ada beberapa persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh personel Polri untuk bertugas di luar organisasi Polri, yaitu:

- a. Bermoral dan tidak pernah melakukan perbuatan tercela.
- b. Dapat bekerjasama dan koordinasi dengan lingkungan tempat bekerja, mempunyai pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan substansi tugas jabatan yang akan didudukinya.
- c. Mempunyai pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya.
- d. Memenuhi syarat jabatan dan syarat kompetensi yang ditentukan.
- e. Memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi Polri dan memiliki integritas tinggi kepada negara.
- f. Memiliki kredibilitas jabatan dan spesifikasi keahlian yang dibutuhkan oleh pengguna.

Pedoman lainnya adalah Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri di Lingkungan Polri, yang diterbitkan oleh Deops Kapolri ini. Keputusan ini menyebutkan bagi pejalan yang akan melaksanakan perjalanan ke luar negeri dalam rangka tugas Kepolisian wajib memenuhi persyaratan umum, yaitu:

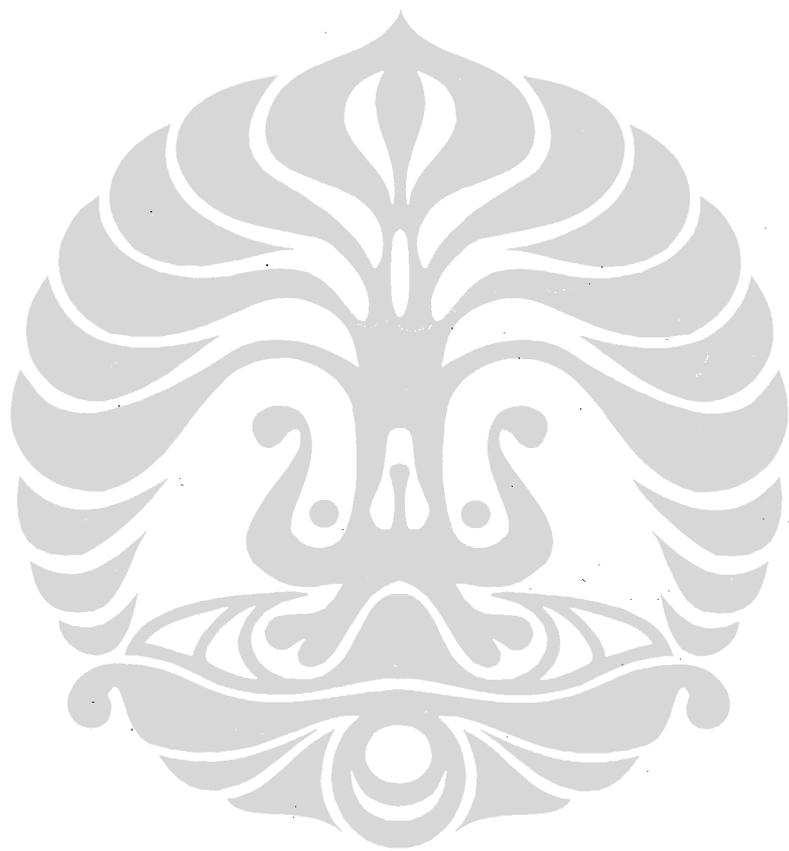
- a. Disetujui pimpinan.
- b. Latar belakang penugasan saat ini atau pengalaman tugas para calon pejalan harus sesuai dengan kegiatan yang akan dilaksanakan di luar negeri.
- c. Memiliki kondite baik.
- d. Mampu berkomunikasi dalam bahasa asing dengan lancar, terutama dalam bahasa Inggris.
- e. Memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh pihak penyelenggara kegiatan di luar negeri.
- f. Berbadan sehat.

Adapun persyaratan yang ditetapkan oleh PBB dan tercantum dalam situs PBB yaitu www.un.org/Depts/dpko/police/join, disebutkan *UN minimum recruitmen requirements*, adalah sebagai berikut:

- a. *Age: min 25 years; Preference under 55 years.*
- b. *Numbers of years of professional experience : five (5) years excluding training.*
- c. *Language proficiency :*
 - *Mandatory language test (reading, listening, report writing, and oral interview);*
 - *Language of Operation, French and English;*
 - *Passing score 60% or above.*
- d. *Driving Skills proficiency*
 - *One (1) year of recent driving experience;*
 - *In possession of a valid national driving license for at least one year.*
 - *Two mandatory driving tests, one by Selection and Assistance Team, and one in the respective peacekeeping mission.*
- e. *Use of firearms proficiency: mandatory firearms test.*
- f. *Computer skills : Basic computer knowledge.*
- g. *Desirable complementary skills :*
 - *Previous experience in a UN mission;*
 - *Proficiency in map reading, land navigation, use of global positioning systems;*
 - *Knowledge of basic negotiation, mediation and conflict resolution;*
 - *Interviewing techniques;*
 - *Basic first aid.*

Dengan melihat berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh personel Polri untuk bertugas ke luar negeri di atas, diketahui bahwa selain memenuhi persyaratan Polri sebagaimana disebutkan dalam keputusan-keputusan itu,

personel yang ditugaskan juga harus memenuhi spesifikasi keahlian atau persyaratan lain yang ditentukan oleh pengguna di luar negeri. Dengan demikian, terhadap personel yang akan melaksanakan penugasan ke luar negeri, Polri menetapkan persyaratan dengan mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh PBB selaku pengguna.



BAB 3

GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

3.1. Wewenang Rekrutmen Personel untuk Penugasan PBB

Polri merupakan kepolisian nasional berada di bawah Presiden yang dalam melaksanakan peran dan fungsi kepolisian meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Organisasi Polri di tingkat pusat disebut Mabes Polri, sedangkan di tingkat kewilayahan disebut Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah, disingkat Polda (Keputusan Presiden Nomor 70 tahun 2002).

Djamin (2005, 13) menyatakan bahwa tugas utama dari Markas Besar Kepolisian Nasional adalah merumuskan dan membuat kebijakan yang bersifat konseptual strategis, memimpin dan mengawasi seluruh jajaran Polri secara hirarkis melalui juklak, juknis, pedoman, dan sebagainya (manual) baik di bidang operasional maupun pembinaan. Dan sebaliknya, Mabes menerima laporan dan saran yang bersifat dari bawah ke atas (*upward communication*). Demikian pula kebijakan untuk mengirimkan personel Polri ke misi PBB merupakan kebijakan dari Mabes Polri yang diinformasikan ke jajaran dan memperoleh respon dari bawah.

Pengiriman personel pada misi PBB memang melibatkan berbagai satuan kerja (satker) di lingkungan Mabes Polri, karena mekanisme kerjanya saling berhubungan, baik sumber informasi, sumber personel, hingga pelaporan hasil seleksi. Untuk itu, mekanisme penyiapan personel juga akan dideskripsikan pada bab ini, sehingga dapat diketahui alur penyediaan dan penggunaan personel untuk ditugaskan sebagai *police advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan. Namun, merujuk pada fokus penelitian ini adalah masalah rekrutmen dan seleksi personel, maka uraian hasil penelitian difokuskan pada kegiatan yang dilakukan oleh satker-satker yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi saja.

Seperti telah diuraikan, pengiriman personel dilakukan atas permintaan PBB melalui PTRI di PBB New York yang disampaikan kepada pemerintah Indonesia juga Kapolri. Setelah disetujui oleh Pemerintah, Kapolri akan memerintahkan

Deops Kapolri untuk mulai merencanakan penyelenggaraan pengiriman personel pada misi PBB. Rangkaian kegiatan meliputi penyediaan personel, logistik, anggaran, pelatihan, serta satuan kerja yang berwenang mengawakinya. Di bidang penyediaan personel, tugas ini dipercayakan kepada Sde SDM Polri.

3.1.1. Fungsi Sde SDM Polri Mengenai Pembinaan SDM

Sesuai dengan fungsinya sebagai pembina SDM Polri, maka penyediaan personel untuk penugasan PBB menjadi tanggung jawab Sde SDM Polri. Hal ini berdasarkan pada fakta, bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting Polri dalam melaksanakan tugas sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 2 tahun 2002 tentang Polri. Pembinaan terhadap personel Polri dilakukan karena menyadari bahwa pada dasarnya setiap SDM Polri mempunyai potensi untuk memberikan kontribusi yang produktif bagi Polri, dan potensi tersebut harus direalisasikan secara optimal. Apabila aset SDM ini dikelola dengan baik, maka akan mampu menjalankan dan memajukan organisasi, serta menjadi faktor penentu bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepada Polri.

Adapun visi dan misi pembinaan SDM Polri dalam Renstra SDM Polri (2005-2009), adalah sebagai berikut:

- a. Visi Pembinaan SDM Polri: "Mewujudkan personel Polri yang bersih dan bermoral yang tergelar di semua kegiatan masyarakat untuk memberikan pelayanan dengan berperilaku mahir, terpuji, dan patuh hukum".
- b. Misi pembinaan SDM Polri: (a) Membangun sistem pembinaan sumber daya manusia Polri sesuai dengan Undang-undang Kepolisian dan menyiapkan sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dinamis; (b) Menyiapkan kemampuan pengembalian diskresi kepolisian dan menggelar ke lapis terdepan; (c) Membangun infrastruktur yang efektif untuk menyiapkan, mengembangkan dan memelihara SDM Polri; (d) Membangun budaya kelembagaan (*corporate culture*) yang bertumpu pada budaya pelayanan masyarakat; (e) Memperjuangkan kepentingan anggota Polri, serta memelihara disiplin yang konstruktif untuk mewujudkan akuntabilitas.

Kedudukan, tugas, dan fungsi satuan kerja Sde SDM Polri diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/9/I/2004 tanggal 30 Januari 2004 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, lampiran "C". Disebutkan bahwa Staf De SDM disingkat Sde SDM bertugas membantu Kapolri dalam penyelenggaraan fungsi manajemen bidang sumber daya manusia termasuk upaya perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel serta penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel. Dalam melaksanakan tugasnya, Sde SDM Polri menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan/perumusan kebijakan Kapolri termasuk pengkajian dan penyusunan strategi bidang pembinaan sumber daya manusia.
- b. Perumusan dan pengembangan sistem, metode, dan petunjuk-petunjuk pelaksanaan fungsi pembinaan sumber daya manusia sebagai pedoman bagi seluruh jajaran Polri serta pengawasan dan pengarahan atas pelaksanaannya.
- c. Perencanaan kebutuhan pembangunan sumber daya manusia bagi seluruh jajaran Polri dan pengendalian pelaksanaan program kerja dan anggaran bidang sumber daya manusia oleh satuan kerja dalam lingkungan Polri.
- d. Penyelenggaraan tugas-tugas di bidang pembinaan sumber daya manusia yang meliputi: penyediaan, penggunaan, pemisahan dan penyaluran personel, serta pembinaan kesejahteraan personel.
- e. Penyelenggaraan fungsi psikologi Kepolisian dan Psikologi Personel.

Satker Sde SDM Polri dipimpin oleh seorang Deputi yaitu Deputi Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia, disingkat De SDM Kapolri berpangkat Inspektur Jenderal Polisi. De SDM Kapolri merupakan pejabat pembantu Kapolri dan pimpinan Sde SDM Polri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolri, dan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di bawah kendali Wakapolri. Sebagai unsur pimpinan, De SDM Kapolri bertugas memimpin, membina dan mengawasi/mengendalikan satuan-satuan organisasi dalam lingkungan Sde SDM

Polri, sebagai Ketua Pelaksana Harian Dewan Pendidikan dan Pelatihan Polri serta memberikan saran pertimbangan dan melaksanakan tugas lain sesuai petunjuk Kapolri.

Sde SDM Polri terdiri dari 6 Biro (Sub Satker) selaku unsur pelaksana, yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Biro berpangkat Brigadir Jenderal Polisi, yaitu: (a) Biro Pengkajian dan Strategi Sumber Daya Manusia, disingkat Rojianstra SDM; (b) Biro Pengembangan Personel, disingkat Robangpers; (c) Biro Pengendalian Personel, disingkat Rodalpers; (d) Biro Pembinaan Karir, disingkat Robinkar; (e) Biro Pembinaan Kesejahteraan, disingkat Robinjah; (f) Biro Psikologi Polri, disingkat Ropsi.

Dari 6 Sub satker yang berada di bawah De SDM Kapolri, yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi personel Polri untuk penugasan PBB adalah Robinkar yang bertugas sebagai koordinator rekrutmen dan seleksi, serta Ropsi yang bertugas dalam seleksi psikologi.

3.1.2. Peran Robinkar dalam Rekrutmen dan Seleksi

Subsatker yang bertanggung jawab menangani masalah penyediaan dan seleksi personel untuk penugasan ke luar negeri seperti misi perdamaian PBB adalah Robinkar. Hal ini sesuai dengan tugas Robinkar, yaitu sebagai penyelenggara fungsi pembinaan karir anggota Polri maupun PNS Polri, dan fungsi penggunaan personel di lingkungan Polri, juga termasuk penugasan khusus. Penugasan personel Polri pada misi perdamaian PBB termasuk dalam kategori penugasan khusus.

Dalam melaksanakan tugasnya itu Robinkar menyelenggarakan fungsi: (a) Penyelenggaraan pembinaan fungsi teknis pengendalian karir melalui pengarahan dan pengawasan, kunjungan staf dan pelaporan, serta penyempurnaan petunjuk-petunjuk sebagai pedoman tugas; (b) Penyelenggaraan pembinaan karir meliputi mutasi, penempatan dan jabatan; (c) Penyelenggaraan proses administrasi kenaikan pangkat personel; (d) Penyelenggaraan pembinaan pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi PNS di lingkungan Polri.

Robinkar Polri terdiri dari 3 bagian yaitu Bagian Mutasi dan Jabatan (Bagmutjab), Bagian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Polri (Bag Bin PNS Polri),

dan Bagian Pangkat (Bagpangkat). Dari ketiga bagian itu, yang menangani secara langsung penugasan khusus adalah Bagian Mutasi dan Jabatan (Bagmutjab). Bagmutjab dipimpin oleh Kabagmutjab yang bertanggung jawab kepada Karobinkar, dan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari dikoordinasikan oleh Sesrobinkar.

Dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/9/I/2004 tanggal 30 Januari 2004 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi Pada Tingkat Mabes Polri ini, disebutkan bahwa Bagmutjab bertugas menyelenggarakan fungsi pembinaan karir Perwira Pertama, Menengah, dan Perwira Tinggi. Penugasan khusus memang tidak disebutkan secara spesifik, namun fungsi ini terlihat dari Subbag yang membantu dan berada di bawah Bagmutjab. Disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas kewajibannya, Kabagmutjab dibantu oleh 3 orang Kepala Sub Bagian (Kasubbag), yaitu Kasubbag Mutjab Perwira Menengah dan Perwira Tinggi (Kasubbagmutjabpamenti), Kasubbag Mutjab Perwira Pertama (Kasubbagmutjab pama), dan Kasubbag Penugasan Khusus (Kasubbagassus).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Kabagmutjab dibantu oleh seorang Kaur Mutjab, yang membantu pelayanan kegiatan administrasi keempat Subbag tersebut, serta Pamin dan Banum yang berada di bawah masing-masing Kasubbag. Adapun Subbag yang diberi wewenang untuk menangani rekrutmen dan seleksi penugasan personel pada misi perdamaian PBB adalah Subbagassus.

3.1.3. Peran Subbag Gassus Robinkar Polri dalam Penyiapan personel untuk Penugasan PBB

Peran Subbag Gassus dalam penyiapan personel untuk penugasan PBB diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/9/I/2004 tanggal 30 Januari 2004 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Polri. Subbag Gassus merupakan unsur pembantu pelaksana yang berada di bawah Bagmutjab pada Robinkar Polri. Adapun tugas pokok dari Subbag Gassus adalah menyelenggarakan administrasi penyediaan dan seleksi personel yang akan

ditugaskan di luar struktur baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Subbag Gassus dipimpin oleh Kasubbag Gassus berpangkat Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), yang mempunyai *job description* sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan proses administrasi penyediaan personel dan seleksi personel dalam rangka tugas khusus di dalam negeri maupun di luar negeri.
- b. Menyelenggarakan mekanisme dan penelitian administrasi penugasan anggota Polri di luar struktur organisasi Polri.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Kasubbagassus bertanggung jawab kepada Kabagmutjab. Sesuai Skep ini, Kasubbag Gassus dibantu oleh seorang Pamin dan 3 orang Banum.

3.1.4. Peran Ropsi dalam Seleksi

Ropsi adalah unsur pelaksana pada Sde SDM yang bertugas merumuskan kebijakan, menyelenggarakan fungsi psikologi pembinaan, serta pengkajian dan pengembangan materi khusus, pengolahan dan penyajian data, pengelolaan dan informasi psikologi. Dalam menyelenggarakan tugasnya itu, Ropsi menyelenggarakan fungsi : (a) Penyelenggaraan pembinaan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel di lingkungan Polri; (b) Penyelenggaraan psikologi kepolisian untuk mendukung pelaksanaan operasional; (c) Penyelenggaraan psikologi personel untuk mendukung proses werving, seleksi dan penugasan, serta pembinaan personel lainnya; (d) Penyelenggaraan pengkajian dan pengembangan materi tes psikologi.

Ropsi terdiri dari 3 Bagian, yaitu Bagian Psikologi Personel (Bagpsipers), Bagian Psikologi Kepolisian (Bagpsipol), dan Bagian Laboratorium Psikologi (Baglabpsi). Kegiatan seleksi bagi personel Polri yang akan bertugas pada misi PBB merupakan bagian dari tugas Bagpsipers. Sesuai dengan Keputusan Kapolri ini, Bagpsipers bertugas menyelenggarakan seleksi, klasifikasi, kesejahteraan mental dan pengajaran psikologi dalam rangka membina personel Polri. Seleksi penugasan khusus pada misi PBB termasuk dalam kategori klasifikasi.

Bagpsipers dipimpin oleh seorang Kepala Bagpsipers yang bertanggung jawab kepada Karopsi dan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari dikoordinasikan oleh Sesropsi. Dalam melaksanakan tugas kewajibannya itu, Kabagpsipers dibantu oleh 3 Kepala Sub Bagian (Kasubbag), yaitu Kasubbag Seleksi, Kasubbag Klasifikasi, Kasubbag Pengajaran dan Mental.

3.1.5. Peran Pusedokkes Polri dalam Seleksi

Sesuai Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002, Lampiran "K" tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusedokkes Polri, disebutkan bahwa Pusat Kedokteran dan Kesehatan Polri adalah unsur pelaksana staf khusus bidang kedokteran kepolisian dan kesehatan di bawah Kapolri. Pusedokkes Polri dipimpin oleh seorang Kepala yang disebut Kapusedokkes Polri berpangkat Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol).

Tugas pokok Pusedokkes Polri adalah membina fungsi kedokteran kepolisian dan kesehatan dalam lingkungan Polri, dan dalam batas-batas kewenangan yang ditetapkan, menyelenggarakan fungsi kedokteran kepolisian dan kesehatan Polri pada tingkat pusat. Dalam melaksanakan tugasnya itu, Pusedokkes menyelenggarakan fungsi:

- a. Pembinaan fungsi kedokteran kepolisian dan kesehatan bagi seluruh jajaran Polri yang meliputi:
 - 1) Perumusan/pengembangan sistem, metoda dan petunjuk-petunjuk teknis/administrasi di bidang kedokteran kepolisian dan kesehatan Polri.
 - 2) Pemantauan dan supervisi staf termasuk pemberian arahan/bimbingan teknis guna menjamin terlaksananya fungsi kedokteran kepolisian dan kesehatan Polri secara efektif dan sesuai aturan.
 - 3) Perencanaan kebutuhan personel termasuk pengajuan pertimbangan/sran penempatan/pembinaan karir pengembangan fungsi kedokteran dan kesehatan Polri.
 - 4) Pembinaan material/bekal/fasilitas kesehatan yang meliputi perencanaan kebutuhan, sebagai bagian dari perencanaan logistik

Polri, dan dalam batas kewenangannya, pengadaan, pendistribusian, penggunaan/perawatan dan penghapusan material.bekal/fasilitas kesehatan.

- 5) Pemberian dukungan dalam pelaksanaan pembinaan dan pelayanan kedokteran/kesehatan Polri pada tingkat kewilayahan dan satuan-satuan dalam lingkungan Mabes Polri.
- 6) Pembinaan sistem informasi kesehatan Polri bersama-sama fungsi lain.
 - b. Penyelenggaraan pembinaan kesehatan kesampataan Polri dalam rangka pembinaan personel, dalam batas kewenangan yang ditetapkan oleh Kapolri.
 - c. Pembinaan pelayanan kesehatan umum dan spesialisik, termasuk kesehatan gigi dan mulut serta odontologi forensik melalui Rumah Sakit Kepolisian Pusat, Rumah Sakit Kepolisian Kewilayahan, serta fasilitas kesehatan pada satuan-satuan di lingkungan Polri.
 - d. Penyelenggaraan fungsi Farmasi Kepolisian dalam produksi obat-obatan untuk pelayanan kesehatan, produksi perangkat pendukung pelaksanaan tugas operasional kepolisian serta farmasi kepolisian.
 - e. Penyelenggaraan fungsi pembinaan materil dan fasilitas kesehatan Polri, sesuai kebijakan dan sistem pembinaan logistik Polri.
 - f. Penyelenggaraan fungsi kesehatan dalam rangka pengabdian kepada masyarakat.

Unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf pada Pusdokkes terdiri dari enam bidang, yaitu: (1) Bidang Kedokteran Kepolisian, disingkat Biddokpol; (2) Bidang Kesehatan Kesamaptaan, disingkat Bidkesmapta; (3) Bidang Pelayanan Kesehatan, disingkat Bidyankes; (4) Bidang Materil Fasilitas Kesehatan, disingkat Bidmatfaskes; (5) Bidang Farmasi Kepolisian, disingkat Bidfipol. Pusdokkes juga mempunyai tiga unsur pelaksana teknis, meliputi: (1) Rumah Sakit Pusat Polri, disingkat Rumkitpolpus; (2) Satuan Kesehatan, disingkat Satkes; (3) Satuan Tugas Kesehatan Lapangan, disingkat Satgas Keslap.

Dalam proses seleksi personel yang akan ditugaskan pada misi PBB, Pusdokkes bertanggung jawab di bidang seleksi kesehatan. Dalam pelaksanaannya, tugas dan wewenang ini diemban oleh Bidkesmapta sebagai salah satu unsur pembantu pimpinan dan pelaksana yang berada di bawah Kapusdokkes Polri. Hal itu sesuai dengan tugas dari Bidkesmapta yaitu membina dan menyelenggarakan kegiatan kesehatan kesamaptaaan personel Polri. Dalam pelaksanaan seleksi PBB, kegiatan ini bukan hanya dilaksanakan oleh Bidkesmapta saja tetapi menjadi tanggung jawab Pusdokkes Polri secara keseluruhan.

3.1.6. Peran Pusinfohta Divisi Telematika Polri dalam Seleksi

Keputusan Kapolri No.Pol.: Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja di lingkungan Mabes Polri, lampiran "F", menyebutkan bahwa Divisi telekomunikasi dan Informatika Polri disingkat Divtelematika adalah unsur pelaksana staf khusus bidang informatika yang berada di bawah Kapolri. Divtelematika bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi pembinaan dan pengembangan sistem informasi dan teknologi informasi yang meliputi informasi kriminal dan informasi manajerial termasuk jaringan telekomunikasi dalam lingkungan Polri.

Divtelematika terdiri dari 4 unsur pelaksana utama (sub satker), yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala berpangkat Brigadir Jenderal Polisi, yaitu : Pusat Telekomunikasi dan Komunikasi (Puskomlek), Pusat Informatika dan Pengolahan Data (Pusinfohta), Pusat Informasi Kriminal Nasional (Pusiknas), dan Depo Pemeliharaan dan Perbaikan (Depoharkan). Adapun proses seleksi kemampuan komputer dan teknologi informasi bagi personel yang akan ditugaskan pada misi PBB dilaksanakan oleh Pusinfohta.

Berdasarkan Keputusan Kapolri ini, Pusinfohta bertugas menyelenggarakan dan membina sistem informasi manajemen kepolisian yang mencakup sistem pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data/informasi, program aplikasi dan multimedia serta domain dan situs Polri. Dalam melaksanakan tugasnya itu, Pusinfohta menyelenggarakan fungsi: (a) Penyelenggaraan dan pembinaan sistem informasi manajemen kepolisian;

(b) Penyelenggaraan dan pembinaan sistem pengumpulan dan pengolahan data untuk data warehouse Polri; (c) Pembangunan, penyelenggaraan, dan pembinaan program aplikasi dan multimedia; (d) Penyelenggaraan, pengelolaan, dan pembinaan domain dan situs Polri; (e) Penyelenggaraan analisa dan evaluasi serta penyajian data kepolisian.

Pusinfotha terdiri dari 3 Bidang, yaitu Bidang Pengumpulan dan Pengolahan Data (Bidpullahta), Bidang Analisa, Evaluasi dan Penyajian Informasi (Bidanevjianfo), dan Bidang Multimedia (Bidmulmed). Bidang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan seleksi dalam penugasan personel Polri sebagai calon *Police Advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan adalah Bidang Multimedia. Sesuai Keputusan Kapolri ini, Bidang Multimedia bertugas melaksanakan pengolahan domain dan situs Polri, serta bantuan sistem dan teknis multimedia.

Apabila merujuk pada Keputusan Kapolri ini, tidak disebutkan adanya tugas, fungsi atau peran Bidang Multimedia untuk menyeleksi kemampuan komputer kepada personel Polri. Dengan pertimbangan pemeliharaan ruang laboratorium komputer merupakan tanggung jawab Bidang Multimedia, maka kegiatan seleksi dipercayakan kepada Bidang itu. Namun demikian, para personel yang terlibat dalam kepanitiaan seleksi komputer tidak sepenuhnya staf Bidang Multimedia, melainkan juga staf bidang lain. Penanggung jawab pelaksanaan seleksi adalah Kepala Pusinfotha Polri.

3.1.8. Peran Sebasa Lemdiklat Polri dalam Seleksi

Sebasa Polri merupakan salah satu Sekolah yang berada di bawah Lemdiklat Polri. Sesuai dengan Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002, Lampiran "I", tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, disebutkan bahwa Lemdiklat Polri merupakan unsur pelaksana pendidikan yang berada di bawah Kapolri. Lemdiklat Polri bertugas membina dan menyelenggarakan pendidikan pembentukan dan pelatihan serta pendidikan pengembangan teknis, dan pengembangan umum tingkat manajemen operasional dalam lingkungan Polri.

Sekolah merupakan unsur pelaksana pada Lemdiklat yang berada di bawah Kalemdiklat Polri. Sekolah bertugas menyelenggarakan pendidikan sesuai bidang

kekhususan masing-masing dan program pendidikan lain yang dibebankan Kalemndiklat. Dalam melaksanakan tugasnya itu, sekolah menyelenggarakan fungsi: (a) Pengembangan sistem yang mencakup kurikulum, silabi, bahan ajaran, dan alin/alongins sebagai bagian terpadu dari program pengembangan sistem pada tingkat Lemdiklat; (b) Pelaksanaan pengajaran dan pelatihan; (c) Pelaksanaan pembinaan semua komponen pendidikan; (d) Pembinaan kepribadian termasuk kepemimpinan, disiplin dan tata tertib, serta nilai-nilai moral dan etika profesi peserta pendidikan; (e) Pelaksanaan evaluasi dan validasi hasil didik.

Sekolah dipimpin oleh seroang Kepala Sekolah disingkat Kasekolah, yang bertanggung jawab kepada Kalemndiklat. Dalam melaksanakan tugasnya Kasekolah dibantu oleh: Sekretaris Lembaga (Seslem), Kepala Sub Bagian Pengajaran dan Pelatihan (Kasubbagjarlat), Koordinator Tenaga Pendidik (Korgadik), dan Kepala Korps Siswa (Kakorsis). Sedangkan dalam pelaksanaan seleksi PBB, tugas dan wewenang ini diemban langsung oleh Kasebasa Polri, dibantu oleh para staf-nya yang akan berperan sebagai penyeleksi.

3.2. Peran Satker Lain dalam Penugasan Personel pada Misi Perdamaian PBB

Selain Satker penyelenggara rekrutmen dan seleksi, terdapat beberapa Satker yang berperan penting dalam proses pengiriman personel pada misi perdamaian PBB ke Sudan. Walaupun Satker ini tidak berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi personel, namun berperan sebagai pengirim personel khususnya untuk satuan kewilayahan dan satuan Mabes Polri lainnya, sumber informasi, korespondensi dengan PBB, pelaporan hasil seleksi, serta mengurus administrasi pemberangkatan personelnnya.

3.2.1. Sdeops Polri sebagai Penjuru Operasi Kepolisian

Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/25/VI/2008 tanggal 10 Juni 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Staf Deputi Bidang Operasi Polri (Sdeops Polri) menyebutkan bahwa Sdeops Polri bertugas membantu Kapolri dalam penyelenggaraan fungsi manajemen bidang operasional dalam lingkungan Polri

termasuk koordinasi dan kerja sama eksternal serta pemberdayaan masyarakat dan unsur-unsur pembantu Polri lainnya. Unsur pelaksana pada Sdeops Polri terdiri dari 6 subsatker, yaitu: (1) Biro Pengkajian dan Strategi Operasional (Rojianstraops); (2) Biro Pembinaan Operasi (Robinops); (3) Pusat Pengendalian Operasional (Pusdalops); (4) Biro Bimbingan Masyarakat (Robimmas); (5) Biro Pembinaan Polsus/PPNS (Robinpolsus/PPNS); (6) Biro Kerjasama Operasional dan Latihan (Rokermaopslat). Sub Satker yang bertanggung jawab menangani pengiriman personel Polri pada misi PBB adalah Rokermaopslat.

Rokermaopslat merupakan unsur pelaksana Sdeops Polri yang bertugas menyusun perencanaan di bidang kerja sama antara Polri dengan departemen/instansi lain dalam negeri maupun dengan Pemerintah/kepolisian negara lain dalam bidang operasi dan pelatihan operasi kepolisian, termasuk di dalamnya dukungan administrasi, pengorganisasian dan tata cara kerjanya. Dalam melaksanakan tugasnya, Rokermaopslat Sdeops menyelenggarakan fungsi: (a) Penyelenggaraan fungsi kerja sama operasional kepolisian dan pelatihan kemampuan operasional dengan berbagai departemen/instansi lain dalam negeri yang berkaitan dengan tugas-tugas kepolisian; (b) Penyelenggaraan kerja sama operasi kepolisian dan pelatihan kemampuan operasi kepolisian dengan kepolisian negara lain; (c) Penyelenggaraan kerjasama internasional Pelatihan Penegak Hukum dalam bidang penanggulangan kejahatan lintas negara dan pengelolaan sarana dan prasarana KIPPH/JCLEC; (d) Penyelenggaraan pelatihan anti teror.

Dalam pengiriman personel Polri untuk bertugas pada misi perdamaian PBB, Sdeops berperan sebagai penjurur operasi dan koordinator. Permintaan mengadakan seleksi maupun pengiriman hasil seleksi yang diselenggarakan oleh Robinkar dilaporkan kepada Sdeops selaku pengguna, yang selanjutnya akan dilaporkan kepada Kapolri dan dimintakan kepada Set NCB-Interpol untuk menginformasikannya ke PTRI New York. Peran Sdeops termasuk juga mengatur pelaksanaan tes PBB (UNSAT), mekanisme keberangkatan personel ke misi PBB, meminta kepada logistik untuk pengadaan perbekalan/perlengkapan personel, hingga penerbitan Surat Perintah tugasnya.

3.2.2. Peran Set NCB-Interpol Indonesia dalam Penugasan PBB

Berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/26/VI/2008 tanggal 10 Juni 2008, Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada tingkat Mabes Polri Lampiran"J" Set NCB-Interpol Indonesia, disebutkan bahwa Sekretariat National Central Bureau Interpol Indonesia disingkat Set NCB Interpol Indonesia adalah unsur pelaksana staf khusus yang berada di bawah Kapolri. Tugas dari Set NCB-Interpol Indonesia adalah menyelenggarakan fungsi interpol, kerjasama internasional baik bilateral maupun multilateral dalam rangka penanggulangan kejahatan internasional/transnasional dan pengembangan kemampuan Polri.

Set NCB-Interpol terdiri dari 6 bidang sebagai unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf, yaitu (a) Bidang Interpol disingkat Bidinterpol; (b) Bidang Kerjasama Pendidikan dan Misi Kepolisian disingkat Bidkermadiksipol; (c) Bidang Protokol disingkat Bidprot; (d) Bidang Komunikasi Internasional disingkat Bidkominter; (e) Bidang Konvensi Internasional disingkat Bidkonvint; (f) Bidang LO dan Perbatasan disingkat Bidlotas. Bidang yang bertanggung jawab dalam penugasan personel Polri pada misi perdamaian PBB adalah Bidkermadiksipol.

Bidkermadiksipol bertugas melaksanakan kerja sama internasional di bidang peningkatan kemampuan sumber daya manusia Polri, dan merintis partisipasi Polri pada misi perdamaian internasional dalam wadah Perserikatan Bangsa-bangsa maupun misi kepolisian organisasi lainnya. Dalam penugasan personel Polri pada misi perdamaian PBB di Sudan, Bidkermadiksipol bertugas sebagai penghubung antara Polri dengan pihak PTRI New York, serta melakukan korespondensi antara Polri dan PTRI atau UNDPKO berkaitan dengan informasi permintaan personel, pelaksanaan tes UNSAT, kelengkapan data personel yang akan berangkat, hingga rencana pemberangkatan personel.

3.2.3. Peran Polda dan Satker Mabes Polri dalam Penyediaan Personel

Peran Polda di atur dalam Keputusan Presiden Nomor 70 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyebutkan Polda adalah satuan pelaksana utama kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Tugas Polda adalah menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Susunan organisasi Polda dan satuan-satuan kewilayahan di bawahnya (Polwil, Polres, Polsek) disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing wilayah di daerah hukumnya. Polda dipimpin oleh seorang Kapolda.

Di lingkungan Polda, informasi permintaan personel untuk penugasan misi PBB ditangani oleh Ropers Polda c.q Bagbinkar. Mekanisme yang dilaksanakan adalah setelah adanya Telegram *Warning order* (TR WO) tentang informasi pendaftaran dan permintaan pengiriman daftar nama personel untuk misi PBB didistribusikan oleh Sde SDM, maka Kapolda memerintahkan Ropers Polda menindaklanjuti informasi itu ke Satwil (Polres) dan Satker di lingkungan Polda setempat. Apabila terdapat personel yang berminat untuk bergabung dalam misi PBB agar mendaftarkan diri dan didata oleh satuan wilayah (Satwil) tersebut. Selanjutnya Satwil dan Satker di lingkungan Polda mengirimkan daftar calon yang berminat ke Ropers Polda. Daftar nama itu dikompulir oleh Ropers Polda dan dikirimkan ke Robinkar Sde SDM Polri.

Demikian pula di lingkungan Mabes Polri, TR pengumuman diterima oleh Satker-satker di jajaran dan menjadi tanggung jawab Kabagmin Satker tersebut untuk menawarkan dan mengkompulir personel yang akan mendaftar pada misi PBB. Selanjutnya daftar nama itu dikirimkan ke Robinkar Sde SDM Polri. Berdasarkan usulan nama dari satker-satker Mabes Polri dan kewilayahan itulah Robinkar memanggil para personel tersebut untuk melaksanakan seleksi.

3.3. Dasar Penyelenggaraan Rekrutmen dan Seleksi

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, De SDM Kapolri memberikan kepercayaan ini kepada Karo Binkar Polri sebagaimana diatur dalam Organisasi dan Tata Kerja Sde SDM Polri, bahwa kegiatan Penugasan Khusus merupakan

tugas dari Robinkar Polri c.q. Subbag Gassus Bagmutjab. Sedangkan untuk kegiatan seleksinya, Robinkar bertindak sebagai koordinator dan meminta bantuan kepada satuan kerja lain untuk melaksanakan seleksi sesuai kompetensi yang diminta.

Merujuk pada berbagai dokumen yang diperoleh peneliti, pedoman penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi oleh Robinkar Polri mengacu pada Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Personel Polri di Luar Organisasi Polri. Surat Keputusan ini mengatur mengenai tata cara penugasan personel Polri di luar organisasi, baik ketika akan mulai bekerja maupun setelah selesai melaksanakan tugas. Surat Keputusan (Skep) Kapolri ini menyebutkan bahwa penugasan bagi personel Polri di luar organisasi Polri merupakan bagian dari pembinaan karir anggota Polri, di mana ketentuan administrasi kepegawaiannya sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Polri.

Jenis penugasannya meliputi penugasan luar negeri dan juga dalam negeri. Penugasan dalam negeri antara lain penugasan dalam jabatan tetap maupun jabatan sementara yang dilaksanakan pada Departemen/Lembaga/Badan/Instansi sipil. Sedangkan penugasan luar negeri merupakan penugasan personel Polri pada jabatan di luar organisasi Polri yang berkedudukan di luar negeri/lembaga internasional dan bersifat tidak tetap/sementara, seperti pada organisasi internasional, Kedutaan RI, Atase Kepolisian, dan Pasukan perdamaian PBB.

Menurut Skep ini, penugasan luar negeri merupakan penugasan anggota Polri dalam jabatan di luar organisasi Polri, pada instansi pemerintah RI yang berkedudukan di luar negeri/lembaga internasional yang bersifat tidak tetap/sementara. Tata cara pelaksanaan penugasannya adalah:

- a. Adanya permintaan resmi kebutuhan anggota Polri aktif dari pengguna kepada Polri.
- b. De SDM Kapolri menyiapkan calon melalui seleksi dan sidang pertimbangan karir, selanjutnya mengajukan kepada Kapolri disertai saran/pertimbangan untuk mendapatkan persetujuan.

- c. De SDM Kapolri mengkoordinasikan dengan Deops Kapolri (khusus pasukan Perdamaian PBB) dan Ses NCB untuk yang lain, selanjutnya menyiapkan administrasi penugasannya.
- d. Kapolri menerbitkan Surat Keputusan/Surat Perintah dan penghadapan kepada Pengguna dengan tembusan kepada Menteri Luar Negeri, Sekjen PBB, Menteri Pertahanan RI bagi pasukan Perdamaian PBB.

Kewenangan De SDM Kapolri untuk menugaskan personel ke luar negeri diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/74/XI/2003 tanggal 10 Nopember 2003 tentang Pokok-pokok Penyusunan Lapis-lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri. Keputusan ini mengatur pemberian otoritas kepada para Kepala Kepolisian Kesatuan kewilayahan (Kasatwil) dan Kepala Satuan Induk Organisasi tingkat Mabes Polri untuk mengatur pembinaan personel di lingkungannya. Hal itu merupakan wujud kepercayaan Kapolri dengan melimpahkan beberapa atau sebagian kewenangan Kapolri kepada Kasatwil dan Kepala Satuan Induk Organisasi di lingkungan Mabes Polri. Disebutkan bahwa penugasan ke luar negeri untuk kepangkatan Kombes Pol ke bawah dilimpahkan kewenangannya kepada De SDM Kapolri, sedangkan untuk Pati Polri tetap merupakan kewenangan Kapolri. Hal itu dijabarkan dalam Skep 991/XII/2004 yang menyebutkan,

Tataran kewenangan tanggung jawab penugasan dalam dan pengakhiran anggota Polri dari jabatan di luar organisasi Polri merupakan kewenangan dan tanggung jawab Kapolri dan De SDM Kapolri yang mendapat delegasi wewenang untuk memproses penugasan dalam dan pengakhiran anggota Polri dari jabatan di luar organisasi Polri.

Sebagaimana penjelasan Kasubbag Gassus (wawancara 22 Maret 2010),

Sesuai Kep 991, untuk yang Pamen ke atas pak Kapolri delegasikan ke Deputi, untuk Pati baru pak Kapolri, untuk Pama ke bawah Karo Binkar. Nanti kita serahkan ke beliau, "pak milih yang mana"? Pilihan beliau kita tembuskan ke pak Deputi.

Penugasan personel pada misi PBB termasuk dalam operasi kepolisian, sehingga pelaksanaannya di bawah koordinasi Deops Kapolri. Dasar yang digunakan oleh Deops Kapolri adalah Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri

di Lingkungan Polri. Keputusan ini mempersiapkan dan merencanakan tertib administrasi, meliputi prosedur, dan hubungan tata cara kerja perjalanan ke luar negeri bagi personel Polri. Pertimbangannya adalah perjalanan personel Polri ke luar negeri merupakan suatu bentuk kegiatan yang memerlukan penanganan secara khusus, sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan koordinasi yang baik antar fungsi di lingkungan Polri maupun dengan instansi atau badan lain, baik di dalam maupun luar negeri. Selain itu, setiap personel Polri yang akan melaksanakan perjalanan ke luar negeri harus mendapatkan persetujuan Kapolri/pejabat yang telah diberikan wewenang melalui suatu prosedur dan mekanisme yang telah ditentukan.

Asas-asas yang digunakan dalam Keputusan Kapolri ini untuk melakukan perjalanan ke luar negeri adalah:

- a. Selektivitas, bahwa perjalanan personel Polri ke luar negeri harus dilakukan secara selektif baik dalam pemilihan negara tujuan, jenis perjalanan maupun personel Polri yang ditunjuk sebagai pelaksananya.
- b. Manfaat, bahwa perjalanan personel Polri ke luar negeri harus memberikan manfaat bagi organisasi dan dilaksanakan secara berhasil guna dan berdaya guna.
- c. Efisiensi, bahwa karena personel Polri ke luar negeri menyangkut pengeluaran anggaran dan penggunaan waktu, maka perlu dilakukan secara efisien.
- d. Proporsionalitas, yaitu perjalanan ke luar negeri harus diberikan kepada para personel Polri yang tepat, sesuai dengan fungsi, tugas dan tanggung jawab, serta bermanfaat bagi kepentingan pembinaan karir yang bersangkutan.
- e. Tanggung jawab dan tugas, yaitu setiap personel Polri yang akan melakukan perjalanan ke luar negeri harus melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga dapat memberikan manfaat, baik kepada organisasi maupun pribadi personel tersebut.
- f. Kesetaraan, yaitu setiap perjalanan dinas ke luar negeri harus memperhatikan kesetaraan pangkat/golongan dan atau jabatan pejalan

sesuai dengan peran dan status masing-masing berdasarkan tujuan, sifat, serta bentuk penugasan.

Yang dimaksud dengan penugasan luar negeri dalam Keputusan Kapolri ini adalah pelibatan seseorang atau lebih untuk melakukan perjalanan dinas ke luar negeri dalam rangka melaksanakan tugas, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, baik dengan menggunakan anggaran Polri maupun non Polri. Ada 4 jenis perjalanan ke luar negeri, yaitu (1) Perjalanan tugas Kepolisian; (2) Perjalanan untuk perawatan kesehatan; (3) Perjalanan pribadi; dan (4) Ijin cuti di luar tanggungan negara. Tugas pada misi PBB termasuk jenis perjalanan tugas kepolisian. Disebutkan bahwa tugas PBB/UNDPKO sebagai *Civilian Police (UN Police)* adalah perjalanan personel Polri untuk tugas Kepolisian ke luar negeri dalam rangka misi perdamaian PBB, yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan mandat yang diberikan oleh PBB.

Prosedur dan proses administrasi perjalanan ke luar negeri secara umum dilakukan melalui mekanisme yang berlaku, yaitu berdasarkan hasil seleksi, pelatihan atau penunjukan Kepala Satuan Organisasi/Pembina fungsi/De SDM Kapolri, dengan mempertimbangkan manfaat penugasan, disesuaikan dengan jabatan, pangkat dan pembinaan karir yang bersangkutan. Adapun prosedur dan proses administrasi untuk tugas PBB sebagai *Civilian Police* yang diatur dalam Keputusan ini adalah:

- a. Permintaan personel Polri untuk melaksanakan misi perdamaian PBB ditujukan kepada Kapolri. Hubungan komunikasi dan korespondensi dengan PBB melalui Perwakilan Tetap Republik Indonesia (PTRI) di New York, dapat dilaksanakan oleh staf Deops Kapolri atau Set NCB-Interpol Indonesia.
- b. Kapolri memberikan perintah atau petunjuk kepada Deops Kapolri. Apabila diperlukan, para pejabat yang merupakan Kepala Satuan Organisasi terkait dapat memberikan saran kepada Kapolri.
- c. Setelah mendapat persetujuan dari Kapolri, maka proses selanjutnya adalah menentukan calon yang akan ditugaskan. Dalam pelaksanaannya dikoordinasikan antara De SDM Kapolri, Deops Kapolri dan Kalem diklat Polri. Proses pemilihan/seleksi personel dilaksanakan oleh

Biro Dalpers Polri. Sedangkan koordinasi dan pengendalian penugasannya dilaksanakan oleh Deops Kapolri.

- d. Proses penyiapan administrasi perjalanan selanjutnya, berupa penyiapan Surat Perintah Kapolri dilaksanakan oleh Biro Binkar Polri. Sedangkan penyiapan administrasi perjalanan lainnya berupa pengurusan paspor dinas, *exit permit* dan visa dapat dilaksanakan oleh Set NCB-Interpol Indonesia.
- e. Penyiapan perlengkapan bagi personel yang akan bertugas dilaksanakan oleh Sde Log Polri, diajukan oleh Deops Kapolri atau De SDM Kapolri.
- f. Segala biaya yang terkait dengan kegiatan ini yang tidak termasuk pembiayaan PBB dibebankan kepada anggaran Polri. Pengajuan biaya kepada Derebang Kapolri dilaksanakan oleh Deops Kapolri.

Berdasarkan pedoman-pedoman itulah, Polri melakukan seleksi terlebih dahulu terhadap personel yang akan dikirim pada penugasan ke luar negeri. Sebagaimana disampaikan oleh mantan Kasubbag Gassus, "...seleksi diperlukan untuk menjamin bahwa orang-orang yang dikirim memenuhi kualifikasi dan persyaratan yang diminta oleh pengguna" (wawancara 3 Pebruari 2010).

3.4. Pengorganisasian Penugasan Personel Polri pada Misi PBB

Penugasan personel pada misi PBB merupakan suatu penyiapan personel yang bukan bersifat parsial, namun bersifat terpadu yang melibatkan berbagai satuan kerja di lingkungan Polri. PBB adalah pengguna (*user*) yang meminta adanya pengiriman anggota polisi dari berbagai negara termasuk Indonesia. Sebagai pengguna, PBB telah melakukan analisa tugas serta menentukan kriteria personel yang dibutuhkan. Oleh sebab itu, setiap pengiriman personel ke misi PBB selalu didahului dengan adanya permintaan secara tertulis dari PBB, melalui PTRI pada PBB di New York baik mengenai jumlah personel maupun persyaratan kualifikasi yang diinginkan.

Berkaitan dengan adanya permintaan dari PBB tersebut, Indonesia sebagai salah satu negara PCC (*Police contributing country*) yang aktif dalam mengirimkan personelnnya dalam misi-misi PBB, menindaklanjutinya dengan

berbagai persiapan. Karena penugasan personel merupakan tanggung jawab instansi Polri secara terpadu, maka berbagai satuan kerja terlibat dalam persiapan personel tersebut. Satuan kerja ini melaksanakan tugasnya dalam kerangka persiapan personel yang akan ditugaskan dalam misi perdamaian PBB, sehingga setiap satuan kerja akan saling berhubung dan bekerja sama sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing, antara lain:

- a. Sdeops Polri selaku penjuror pelaksanaan operasi kepolisian baik di dalam maupun luar negeri.
- b. Set NCB-Interpol Indonesia selaku penghubung dengan PTRI (Perwakilan Tetap RI) pada PBB di New York tentang adanya permintaan personel maupun pengiriman nama personel Polri yang siap bertugas.
- c. Robinkar Sde SDM Polri selaku pengemban fungsi pembinaan personel yang bertugas mencari dan memilih calon terbaik untuk dikirim pada misi itu.
- d. Pusedkes Polri selain sebagai salah satu unsur pelaksana seleksi juga berperan untuk memberikan vaksinasi bagi personel yang akan berangkat ke misi PBB, hingga pemeriksaan kesehatan terhadap personel yang telah selesai dari misi.
- e. Sebasea Lemdiklat Polri sebagai satuan kerja yang bertugas menyeleksi personel di bidang kemampuan bahasa Inggris.
- f. Ropsi Sde SDM Polri yang menyeleksi kondisi psikologis personel apakah memenuhi syarat untuk ditugaskan pada misi PBB.
- g. Pusinfoakta Divisi Telematika Polri yang berperan untuk menguji kemampuan penguasaan komputer dan teknologi informasi calon anggota PBB.
- h. Polda dan Satker di lingkungan Mabes Polri sebagai penyedia personel.

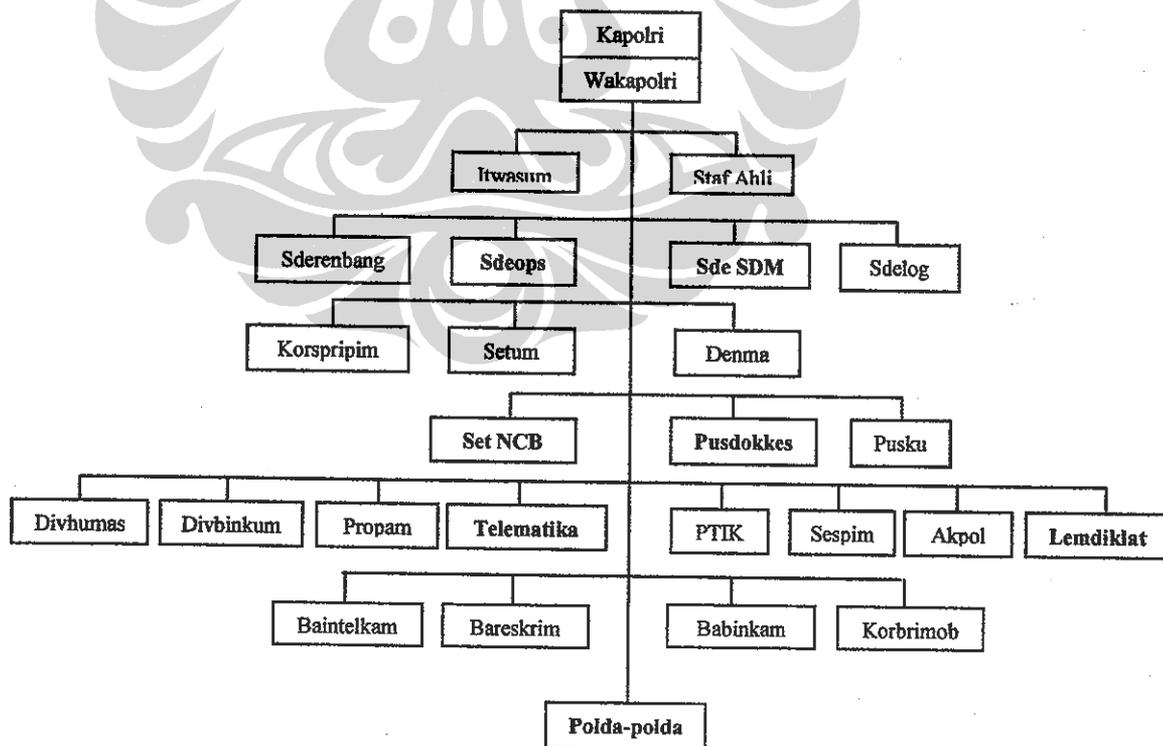
Dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/74/XI/2003 tanggal 10 Nopember 2003 tentang Pokok-Pokok Penyusunan Lapis-lapis Pembinaan SDM Polri, yang dimaksud dengan Satuan Induk Organisasi di lingkungan Mabes Polri adalah Satuan Induk Organisasi atau Satuan Kerja yang membawahi Satuan Organisasi lainnya sesuai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan Mabes atau

atau tidak membawahi Satuan Organisasi lainnya di lingkungan Mabes Polri namun mendapat pelimpahan untuk mengatur pembinaan SDM Polri pada Satuan Organisasi tersebut. Satuan Induk Organisasi itu meliputi: Wakapolri (terdiri dari Sahli Kapolri, Set NCB Interpol Indonesia, Pusdokkes Polri, Pusku Polri, Spripim Polri, Setum Polri, Denma), Itwasum Polri, Babinkam Polri, Bareskrim Polri, Baintelkam Polri, Sderembang Polri, Sdeops Polri, Sde SDM Polri, Sdelog Polri, Divtelematika Polri, Divpropam Polri, Divhumas Polri, Divbinkum Polri, Sespim Polri, PTIK, Akpol, Lemdiklat Polri, dan Korbrimob Polri.

Pengorganisasian dan tata cara kerja Satuan-satuan kerja tersebut, berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi Polri

Sumber : Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia.



Berdasarkan pembagian tugas dan tanggung jawab itu, Sde SDM Polri c.q Robinkar yang bertugas dalam pencarian dan pemilihan personel tidak akan terlepas dari satuan kerja lain. Robinkar akan melakukan pencarian personel setelah adanya pemberitahuan tertulis dari Sdeops Polri ataupun Set NCB Interpol tentang adanya permintaan PBB untuk pengiriman personel. Berdasarkan pemberitahuan itu, Robinkar menginformasikan kepada semua satuan kerja (satker) di tingkat Mabes Polri maupun kewilayahan (Polda-polda) tentang adanya pendaftaran sebagai anggota PBB dengan persyaratan yang telah ditentukan. Selanjutnya satuan kerja tersebut akan menginformasikan dan menawarkan kepada anggotanya yang ada di jajarannya bila ada yang berminat. Pada satuan kewilayahan (polda), sub satuan kerja yang membidangi adalah Biro Personel Polda. Selanjutnya daftar nama yang telah terkumpul itu akan dikirimkan ke Robinkar kembali untuk dikompulir.

Sebelum pelaksanaan seleksi, Robinkar akan mengirim surat permintaan seleksi kepada Satker pelaksana seleksi, yaitu: kepada Ropsi Sde SDM Polri untuk melakukan seleksi psikologi, Sebas Lemdiklat Polri untuk melaksanakan pengujian kemampuan bahasa Inggris, Pusdokkes Polri untuk memeriksa kondisi kesehatan calon, dan Pusinfoha Divtelematika Polri untuk menguji kemampuan penggunaan komputer dan internet. Robinkar juga melakukan pemanggilan terhadap calon-calon yang telah terkompulir tadi untuk mengikuti kegiatan seleksi yang dilakukan secara terpusat oleh Mabes Polri. Waktu dan tempat seleksi ditentukan serta dicantumkan dalam Telegram Pemanggilan.

Penentuan jenis materi yang akan diujikan berikut standar penilaiannya, menggunakan standar yang berlaku di Polri. Kewenangan pelaksanaan dan penilaian seleksi diserahkan sepenuhnya kepada masing-masing Satker Pelaksana seleksi. Hasil dari seleksi diserahkan kepada Robinkar Sde SDM Polri selaku koordinator. Penentuan kelulusan merupakan kewenangan dari Robinkar Sde SDM Polri dengan mengacu pada hasil seleksi yang telah direkapitulasi, serta dinilai faktor-faktor yang menonjol atau menjatuhkan calon yang bersangkutan. Setelah menentukan personel yang dinyatakan lulus, selanjutnya Robinkar akan melaporkan daftar nama tersebut kepada Deops Kapolri dan Set NCB-Interpol untuk diteruskan kepada PTRI pada PBB di New York.

3.5. Peran Polri pada Misi Perdamaian Dunia

Pembukaan UUD 1945 telah mengamanatkan kepada bangsa Indonesia untuk berperan aktif dalam menciptakan perdamaian dunia. Amanat ini telah dapat dilaksanakan dengan baik melalui keikutsertaan Indonesia dalam misi-misi perdamaian internasional yang merupakan salah satu kegiatan Perserikatan Bangsa-bangsa, di mana Indonesia masuk dalam 20 besar penyumbang pasukan perdamaian pada misi PBB (data PBB per 31 Maret 2007).⁷ Demikian pula dengan pengiriman personel Polri pada misi perdamaian PBB merupakan wujud dan dilatarbelakangi oleh keinginan Indonesia untuk berperan aktif dalam perdamaian dunia.

Polri sebagai salah satu alat negara Republik Indonesia telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengemban tugas perdamaian dunia itu melalui pengiriman personel Polri sebagai *peacekeeping* di berbagai kawasan dunia yang mengalami konflik, seperti di Namibia, Kamboja, Bosnia dan Sudan. Sejak awal berpartisipasi pada misi perdamaian PBB pada tahun 1989 hingga saat ini, Polri telah mengirimkan lebih kurang sejumlah 800 personel yang tergabung dalam Kontingen Garuda Bhayangkara yang bertugas sebagai *Police Monitor*, *Police Advisor*, maupun FPU.

Kiprah dan partisipasi Polri dalam tugas misi perdamaian PBB dimulai sejak tahun 1989 yaitu di Namibia (misi UNTAG), dimana personel Polri berperan sebagai *Police Observer*. Misi berikutnya adalah pada periode 1992 – 1993 di Kamboja (misi UNTAC). Pada tahun 1994 - 2002, Polri menugaskan kembali personelnnya pada misi PBB di negara bekas Yugoslavia terdiri dari misi UNPROFOR, UNTAES, dan UNMIBH/IPTF. Terakhir pada tahun 2002 Polri mengirimkan seorang *Police Advisor* di Afganistan (misi UNAMA).

Setelah pengiriman terakhir itu, Polri lama tidak menugaskan personelnnya ke misi PBB. Pada tahun 2007, Pemerintah Indonesia kembali mengikutsertakan personel Polri pada misi perdamaian PBB yaitu di Sudan (misi UNMIS) sebagai

⁷ Data statistik diambil dari Lampiran Berita Faksimil Watapri kepada Kapolri perihal Usulan Perencanaan Personel untuk Pasukan PBB, tanggal 5 Desember 2007. Negara penyumbang petugas polisi terbanyak adalah Pakistan, diikuti Bangladesh, India, Nepal, Yordania, Ghana, Uruguay, Italia, Nigeria, Perancis, Senegal, Ethiopia, China, Maroko, Benin, Brazilia, Afrika Selatan, Spanyol, dan Kenya.

Police Advisor. Untuk itu, PBB kembali mengakui Indonesia sebagai salah satu PCC (*Police Contributing Country*) yaitu negara penyumbang personel kepolisian dalam misi perdamaian PBB (Widjaja, 2008).

Tabel 3.1. Misi PBB yang telah diikuti Polri

No	Tahun Misi	Nama Misi	Tempat misi	Jumlah personel
1.	1989 – 1990	UNTAG	Namibia	34 orang
2.	1993	UNOMOZ	Mozambique	15 orang
3.	1992 – 1993	UNTAC	Kamboja	224 orang
4.	1994 – 1995	UNOPROFOR	Kroasia	26 orang
5.	1996 – 1997	UNMIBH	Bosnia	58 orang
6.	1996 – 1998	UNTAES	Slavonia	58 orang
7.	1997 – 2002	UNMIBH	Bosnia	126 orang
8.	2002	UNAMA	Afganistan	1 orang
8.	2007 – 2010	UNMIS	Sudan	33 orang
9.	2008 – 2009	UNAMID	Darfur-Sudan	143 orang (140 FPU, 3 Police advisor)
10.	2009 – 2010	UNAMID	Darfur-Sudan	140 orang

(Data : telah diolah kembali dari Set NCB-Interpol Indonesia, 2010)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa ada dua macam misi yang diikuti oleh Polri di Sudan, yaitu UNMIS sebagai *Police Advisor*, dan UNAMID di Darfur Sudan sebagai FPU. Kedua kontingen ini sama-sama melaksanakan misi perdamaian di Sudan, namun dengan spesifikasi tugas yang berbeda. Sampai saat ini, Polri telah mengirimkan dua gelombang pasukan FPU pada misi UNAMID, yaitu sebuah satuan setingkat kompi dan berkemampuan semi militer. Ini merupakan misi pertama Polri dalam penugasan pasukan dalam jumlah besar yang mempunyai kualifikasi khusus untuk menangani jurang keamanan di Darfur Sudan. Pada misi UNAMID ini juga dikirimkan 3 orang *police advisor* yang proses rekrutmen dan pemanggilan seleksinya bersama-sama dengan personel Polri yang ditugaskan ke misi UNMIS.

Pengiriman petugas kepolisian dari berbagai negara termasuk Indonesia ke misi perdamaian PBB di Sudan (UNMIS/*United Nations Mission in Sudan*) merupakan dukungan terhadap Resolusi Dewan Keamanan PBB Nomor 1590 (SCR-1590) tanggal 24 Maret 2005. Misi ini merupakan implementasi kesepakatan damai antara pemerintah Sudan (*Government of Sudan/GoS*) dengan kelompok perlawanan di wilayah Sudan Selatan yaitu *Sudanese People*

Liberation Movement/Army (SPLM/A) (Sudarto, 2009). Dalam tugasnya, personel UNMIS *Police* tidak mempunyai kewenangan dalam penegakan hukum, hanya sebagai penasehat (*advisor*), pendamping (*co-locator*), serta pelatih (*trainer*) bagi polisi lokal, sehingga keberadaan polisi PBB di Sudan tidak dipersenjatai.

Berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB itu peran polisi PBB pada misi UNMIS adalah:

“Assist the parties to the Comprehensive Peace Agreement (CPA), in coordination with bilateral and multilateral assistance programmes, in restructuring the police service in Sudan, consistent with democratic policing, to develop a police training and evaluation programme, and otherwise to assist in the training of UN Police”.

(Membantu pihak-pihak yang terkait dalam kesepakatan damai (CPA), berkoordinasi dengan program bantuan bilateral dan multilateral, merestrukturisasi pelayanan polisi di Sudan, mempertahankan kebijakan demokrasi, meningkatkan pelatihan kepolisian dan program evaluasi, serta membantu pelatihan Polisi UN).

Lebih lanjut untuk dapat mengimplementasikan peran polisi itu, maka Markas Besar UNMIS *Police* menjabarkan tugas pokok polisi PBB sebagai berikut:

- a. Membangun kemampuan polisi lokal (*capacity building*), melalui kegiatan *co-location* yaitu pendampingan terhadap polisi lokal, yang dilaksanakan dengan cara menyambangi kantor polisi setempat, mengecek keadaan tahanan, mengecek kasus yang menonjol, dan kemudian memberi saran kepada polisi lokal baik berupa informasi tentang pengetahuan kepolisian (teori) maupun pelatihan di lapangan (praktek). Kegiatan *capacity building* lainnya adalah GCVPP (*Gender Childern Vulnerable Person Protection*) atau perlindungan terhadap anak atau perempuan, dilaksanakan dengan memonitor kasus-kasus yang melibatkan anak maupun perempuan baik sebagai korban atau tersangka.

- b. Membangun kepercayaan (*confidence building*), meliputi aspek membangun kepercayaan antara polisi UN dengan masyarakat lokal, antara polisi UN dengan polisi lokal, dan antara polisi lokal dengan masyarakat lokal. Kegiatannya antara lain dengan melaksanakan patroli yang dimaksudkan untuk menunjukkan keberadaan polisi UN di lapangan, serta memonitor pelaksanaan *Comprehensive Peace Agreement* (CPA). Membangun kepercayaan juga dilaksanakan melalui pemolisian masyarakat (*Community Policing*), yaitu kerja sama antara polisi lokal dan masyarakat dalam hal pencegahan kejahatan. Model pemolisian yang dilakukan polisi UN berbentuk Komite Kerja sama Polisi dan masyarakat (*Police Community Relations Committees*).
- c. Reformasi dan Restrukturisasi (*reform and restructure*), yaitu terfokus pada akuntabilitas dan transparansi kinerja polisi lokal, meningkatkan profesionalisme dan pemisahan kekuasaan antara militer dan polisi lokal.
- d. Melakukan pelatihan (*training*) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepolisian. Sasaran pelatihan adalah rekrutmen personel baru baik yang berasal dari masyarakat atau mantan militer, polisi lokal yang ada, manager tingkat dasar dan menengah, serta pelatih/instruktur dari polisi lokal.

3.5. Proses Permintaan Pengiriman Personel Polri pada Misi UNMIS

Setelah beberapa tahun absen mengirimkan personel Polri pada misi perdamaian PBB, informasi tentang kemungkinan pengiriman personel Polri kembali pada misi PBB dimulai pada bulan Januari 2007, yaitu melalui surat PTRI pada PBB New York kepada Kapolri U.p. Deops Kapolri, Nomor : RR-049/PTRI-New York/I/07 tanggal 23 Januari 2007 tentang dibutuhkannya *Police Advisor* dan *Form Police Unit* (FPU) untuk misi PBB di Darfur Sudan. Di samping itu, PTRI juga telah melaksanakan konsultasi awal dengan UNMIS *Mission Manager* pada *Police Division-Departement Peacekeeping Operation* (DPKO) untuk membicarakan masalah kebutuhan dan tugas-tugas kontingen polisi untuk mendukung misi itu. Lebih lanjut, UNMIS *Mission Manager*

menanyakan kepada PTRI apakah kemampuan Polri yang dimiliki saat ini, baik sebagai *Police Advisor* maupun FPU sesuai dengan standar yang ditentukan oleh PBB. Untuk menjawab itu, PTRI meminta kepada Polri untuk secepatnya melaporkan dan mengirimkan kemampuan Polri tersebut kepada PTRI.

Menanggapi surat dari PTRI itu, Polri segera menindaklanjutinya dengan melakukan rekrutmen personel Polri melalui Surat Telegram *Warning Order* ke jajaran Polda dan Mabes Polri, yaitu ST/134/II/2007 tanggal 2 Pebruari 2007 tentang rekrutmen dan seleksi baik sebagai *Police Advisor* maupun FPU. Berdasarkan daftar nama yang dikirimkan oleh satuan kerja Polda dan Mabes Polri, Sde SDM melakukan pemanggilan seleksi. Hasil dari seleksi itu dikirimkan kepada PTRI New York sebagai calon yang siap ditugaskan pada misi PBB.

Pada tahap pertama, satu orang personel Polri diberangkatkan pada misi UNMIS di Sudan bulan Juli 2007. Selanjutnya 5 orang calon polisi PBB menyusul mendapat *approval* pada bulan Agustus 2007 ke misi UNMIS. Pada bulan Maret 2008 sebanyak 3 orang dikirim sebagai *Police Advisor* untuk misi UNAMID yang berasal dari hasil seleksi yang sama dengan misi UNMIS. Para personel tersebut, sebelum berangkat telah melalui interview langsung via telepon dan lulus seleksi administrasi dan kesehatan. Sedangkan tes UNSAT dilaksanakan di daerah misi Sudan.

Selanjutnya 5 orang disetujui untuk bertugas ke misi UNMIS pada bulan April 2008, namun gagal berangkat 2 orang karena kesehatan. Dari 5 orang itu, 2 orang melalui seleksi Polri tahun 2007, sedangkan 3 calon lainnya langsung diinterview oleh PBB dan dinyatakan lulus. Karena ke-3 calon ini belum melalui seleksi Polri, maka untuk kelengkapan data dilakukan seleksi susulan oleh Polri. Hasilnya, 2 orang gugur di kesehatan (satu Polisi laki-laki dan satu Polwan). Menanggapi batalnya keberangkatan personel Polri dengan alasan kesehatan, PBB menghimbau agar kejadian itu tidak terulang kembali, apalagi calon telah mendapat *approval* dan *travel authorization* dari sekretariat PBB. Sebab, masalah kepercayaan dan gender merupakan isu cukup sensitif bagi PCC di PBB.

Selain itu, dalam rangka mengantisipasi permintaan PBB akan kebutuhan personel Polri yang waktu antara pengumuman dan pengumpulan calon sangat singkat, dan di sisi lain jumlah calon negara penyumbang petugas polisi (*Police*

Contributing Countries/PCC) semakin bertambah, PTRI menyarankan agar Polri mempunyai personel *stand by* dan persyaratan administrasinya (*Personel History form, Medical Examination form, dan Passport copy*) dikirimkan ke PTRI New York. Sehingga apabila ada permintaan personel Polri dari PBB, PTRI telah siap untuk mengajukan calon tanpa harus menunggu calon dari Jakarta.

Menanggapi hal itu, Polri melaksanakan seleksi kembali baik polisi laki-laki maupun polisi wanita pada tahun 2008. Hasilnya dikirim kepada PTRI New York disertai permohonan kepada DPKO untuk melaksanakan seleksi calon *police advisor* oleh UNSAT di Jakarta. Pada bulan Juli 2008, tim UNSAT datang ke Jakarta untuk menyeleksi personel yang sudah disiapkan. Pesertanya adalah personel yang lulus seleksi internal Polri tahun 2008. Akan tetapi, karena hasil seleksi Polri belum mencukupi kuota yang diminta PBB yaitu minimal 100 orang, maka ada tambahan personel yang berminat mengikuti tes UNSAT, usulan namanya berasal dari Set NCB-Interpol (Set NCB-Interpol, 2008).

Seleksi UNSAT menggunakan sistem gugur, materi tes terdiri dari Bahasa Inggris (*reading comprehension, listening, report writing, oral interview*), mengemudi (stir kiri), dan menembak. Personel Polri yang dinyatakan memenuhi syarat SAT *qualification* merupakan personel *stand by* yang dimiliki oleh Polri. Kendati demikian, personel yang telah mempunyai SAT *qualification* ini tidak merupakan satu-satunya kriteria yang dipergunakan DPKO untuk memilih calon *peacekeeper* bagi misi PBB. Sebab, pelaksanaan *de-ployment* bagi *peacekeeper* yang telah lulus UNSAT, masih memerlukan beberapa wawancara melalui telepon dan analisa dari masing-masing *Personel History Form (P-11)*. Hal itu dilakukan DPKO dengan pertimbangan adanya perbedaan kapasitas penyerapan dan tingkat keahlian yang dibutuhkan setiap misi di lapangan (PTRI, 2008).

Pada tahun 2009, Sde SDM kembali menyiapkan personelnnya melalui rekrutmen dan seleksi, baik polisi laki-laki dan polisi wanita. Hasilnya telah dikirimkan kepada PTRI, namun hingga saat ini belum ada rencana tim UNSAT akan datang ke Indonesia. Sedangkan pada tahun 2010 ini, tidak ada kegiatan seleksi *police advisor* yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri.

Dalam pelaksanaan tugasnya pada misi perdamaian PBB di Sudan, personel Polri mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Berbagai penghargaan dan

pengakuan internasional telah diberikan kepada kontingen-kontingen Polri yang bertugas di kawasan konflik. Hal ini merupakan bukti dari kemampuan dan profesionalisme Polri dalam melaksanakan tugas berskala internasional. Permintaan PBB kepada Polri untuk menyiapkan dan mengirimkan personel Polri sebagai *Police Advisor* pada misi PBB di Sudan merupakan kepercayaan tinggi dari badan dunia tersebut terhadap integritas dan kinerja personel Polri. Kepercayaan ini tentunya tidak datang begitu saja akan tetapi merupakan hasil penilaian positif terhadap *performance* personel Polri yang pernah bertugas pada misi-misi PBB sebelumnya atau yang saat ini sedang dilaksanakan.

3.6. Karakteristik Peserta Rekrutmen dan Seleksi Misi PBB di Sudan

Personel Polri yang mengikuti rekrutmen dan seleksi sebagai *police advisor* terdiri dari berbagai kepangkatan, karena penugasan PBB tidak memandang pangkat (*rankless*) dan jenis kelamin dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dilihat pengumuman rekrutmen yang dilakukan oleh PBB untuk bergabung dalam *UN Police* melalui *website*-nya yang tidak mencantumkan kepangkatan. Demikian pula dengan jenis kelamin, PBB mengharapkan partisipasi polisi wanita untuk bergabung dalam misi perdamaian PBB (www.un.org., 10 Maret 2010).

3.6.1. Peserta Berdasar Jenis Kelamin

Menindaklanjuti arah kebijakan PBB itu, Sde SDM Polri melakukan pemanggilan seleksi khusus terhadap personel polisi wanita sebanyak 2 kali yaitu pada tahun 2008 dan tahun 2009, melalui Surat Telegram Kapolri No. Pol.: ST/574/XI/2007 tanggal 1 Pebruari 2008 tentang Penugasan Polwan pada misi pemeliharaan perdamaian PBB di Sudan, dan Telegram No. Pol.: TR/167/III/2009 tanggal 23 Maret 2009 tentang Permintaan Data Polwan untuk seleksi sebagai calon yang akan ditugaskan pada misi perdamaian PBB di Sudan. Seleksi ini dilakukan untuk menyiapkan Polwan dalam rangka mendukung misi perdamaian. Selain seleksi itu, personel polisi wanita juga mendaftar pada seleksi lainnya yang bergabung dengan personel polisi laki-laki.

Perbandingan jumlah peserta seleksi polisi wanita dan laki-laki, serta kepegangannya dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2. Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Berdasarkan Kepangkatan dan Jenis Kelamin (Telegram Pemanggilan Seleksi Polri periode tahun 2007-2009)

No	Kepangkatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	PAMEN	48	14	62
2.	PAMA	130	44	174
3.	BINTARA	139	129	268
	Jumlah	317	187	504

Sumber: Hasil olahan peneliti dari Robinkar Sde SDM Polri (2010)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa animo peserta polisi laki-laki lebih banyak daripada polisi wanita, meskipun telah dilakukan pemanggilan seleksi khusus terhadap polisi wanita. Polwan dengan animo pendaftar terbanyak berasal dari kepegangkatan Bintara, yaitu 129 orang, sedangkan kepegangkatan Perwira pertama (Pama) sebanyak 44 orang, dan kepegangkatan Perwira Menengah (Pamen) sebanyak 14 orang.

Penugasan polisi wanita pada misi PBB di Sudan dilakukan sesuai dengan kebijakan PBB, yaitu untuk *gender balance* serta menangani masalah pengungsi yang kebanyakan perempuan dan anak-anak. Adapun persyaratannya adalah: Polwan berpangkat Perwira dan Bintara, Sehat jasmani dan rohani, mempunyai kondite baik, mampu berbahasa Inggris baik lisan maupun tertulis, diutamakan yang bertugas pada bidang operasional kepolisian, mampu mengoperasikan komputer, tidak dalam keadaan hamil, dan lulus seleksi yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri.

3.6.2. Peserta Berdasar Asal Satuan Kerja

Berdasarkan data dari Bag Infopers Rojjanstra SDM Polri tentang kekuatan anggota Polri Triwulan I TA. 2010, diketahui jumlah anggota Polri di Mabes Polri adalah 15.301 orang, sedangkan di satuan kewilayahan/Polda berjumlah 371.826 orang, sehingga jumlah total 387.127 orang, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel. 3.3. Data Kekuatan Anggota Polri di Polda dan Mabes
Triwulan I TA. 2010**

No	Satuan	Jumlah
1	NAD	13.330
2	Sumatera Utara	19.072
3	Sumatera Barat	9.578
4	Sumatera Selatan	11.965
5	Riau	9.732
6	Bengkulu	4.343
7	Jambi	6.572
8	Lampung	9.563
9	Kepulauan Riau	3.695
10	Bangka Belitung	3.025
11	Kalimantan Selatan	7.736
12	Kalimantan Barat	9.851
13	Kalimantan Timur	9.147
14	Kalimantan Tengah	6.046
15	Metro Jaya	30.185
16	Jawa Barat	30.784
17	Jawa Tengah	35.443
18	Jawa Timur	40.712
19	DI Yogyakarta	9837
20	Banten	5.095
21	Bali	11.891
22	Nusa Tenggara Barat	7.798
23	Nusa Tenggara Timur	9.838
24	Sulawesi Utara	6.911
25	Sulawesi Tengah	8.396
26	Sulawesi Tenggara	5.977
27	Sulawesi Selatan	18.293
28	Gorontalo	3.292
29	Maluku	6.732
30	Maluku Utara	3.278
31	Papua	13.709
32	Mabes Polri	15.301
	Jumlah	387.127

Data : Bag Infopers Rojianstra SDM Polri (2010)

Personel Polri yang dipanggil mengikuti seleksi PBB ke Sudan berasal dari satuan kewilayahan (Polda) dan Mabes Polri. Berdasarkan 7 telegram⁸ pemanggilan seleksi periode tahun 2007-2009, menurut satuan kerja dan kepangkatan, diperoleh data sebagai berikut:

⁸ (1) Telegram Rahasia Kapolri No. Pol. : TR/123/II/2007 tanggal 20 Pebruari 2007; (2) Surat Telegram Kapolri No. Pol. : ST/106/II/2008 tanggal 1 Pebruari 2008; (3) Surat Telegram Kapolri No. Pol. : ST/107/II/2008 tanggal 1 Pebruari 2008; (4) ST Kapolri No. Pol. : ST/108/II/2008 tanggal 1 Pebruari 2008; (5) Telegram Rahasia Kapolri No. Pol. : TR/50/II/2008 tanggal 21 Pebruari 2008; (6) ST Kapolri No. Pol. : ST/873/VIII/2009 tanggal 14 Agustus 2009; dan (7) ST Kapolri No. Pol. : ST/1199/XI/2009 tanggal 18 Nopember 2009.

Tabel 3.4. Rekapitulasi Personel yang Mengikuti Seleksi Misi Sudan Berdasarkan Sumber Satuan Kerja dan Kepangkatan (Telegram Pemanggilan Seleksi Periode tahun 2007-2009)

No	Satuan Kerja	PAMEN	PAMA	BINTARA	Jumlah
1	Mabes Polri	22	43	20	85
2	Kewilayahan	40	131	248	419
	Jumlah	62	174	268	504

Sumber: Hasil olahan peneliti dari data Robinkar Sde SDM Polri (2010)

Berdasarkan data di atas, diketahui jumlah personel yang dipanggil terbanyak mengikuti seleksi berasal dari kesatuan kewilayahan dengan kepangkatan Bintara (248 orang). Sedangkan dari Mabes Polri, terbanyak adalah kepangkatan Pama (43 orang).

Telegram *warning order* tentang rencana seleksi penugasan PBB yang didistribusikan ke satuan kerja di lingkungan Mabes Polri dan kewilayahan memperoleh respon pendaftar yang cukup baik. Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari Telegram pemanggilan seleksi pada tahun 2007 sampai 2009, diketahui sebaran Polda asal peserta tidak merata dan tidak semua Polda memberikan responnya. Bahkan dari Polda NAD sama sekali tidak ada daftar nama personel yang mengikuti seleksi penugasan misi PBB. Akan tetapi, beberapa Polda rutin mengirimkan personelnnya untuk mengikuti seleksi. Data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5. Rekapitulasi personel yang mengikuti seleksi misi Sudan berdasarkan asal kesatuan kerja (Polda/Mabes) (Telegram pemanggilan seleksi periode tahun 2007-2009)⁹

No	Polda	2007	2008	2009	Jumlah
1	NAD	-	-	-	-
2	Sumatera Utara	-	21	8	29
3	Sumatera Barat	-	2	5	7
4	Sumatera Selatan	-	4	3	7
5	Riau	-	5	4	9
6	Bengkulu	-	1	-	1
7	Jambi	-	10	-	10
8	Lampung	-	5	-	5
9	Kepulauan Riau	-	-	5	5
10	Bangka Belitung	-	3	3	6
11	Kalimantan Selatan	-	10	1	11

⁹ Sama dengan Tabel 3.2., data diambil dari 7 Telegram pemanggilan seleksi periode 2007-2009.

12	Kalimantan Barat	-	2	-	2
13	Kalimantan Timur	-	6	1	7
14	Kalimantan Tengah	-	-	4	4
15	Metro Jaya	5	32	23	60
16	Jawa Barat	1	16	8	25
17	Jawa Tengah	5	28	16	49
18	Jawa Timur	-	9	18	27
19	DI Yogyakarta	-	18	7	25
20	Banten	-	2	2	4
21	Bali	8	18	15	41
22	Nusa Tenggara Barat	-	5	7	12
23	Nusa Tenggara Timur	-	2	1	3
24	Sulawesi Utara	-	3	1	4
25	Sulawesi Tengah	-	1	4	5
26	Sulawesi Tenggara	-	2	3	5
27	Sulawesi Selatan	-	28	5	33
28	Gorontalo	-	6	1	7
29	Maluku	-	3	-	3
30	Maluku Utara	-	2	2	4
31	Papua	-	6	3	9
32	Mabes Polri	11	54	20	85
	Jumlah	30	304	170	504

Sumber: Hasil olahan peneliti dari Robinkar Sde SDM Polri (2010)

Hasil wawancara dengan AT mantan Kasubbag Mutjab Polda NAD yang menjabat dari tahun 2006-2009, diperoleh penjelasan memang tidak ada personel yang berminat untuk mendaftar pada misi PBB, sehingga dilaporkan nihil ke Sde SDM Polri (wawancara 1 April 2010). Sedangkan data personel asal satuan kerja Mabes Polri, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6. Rekapitulasi personel yang mengikuti seleksi misi Sudan berdasarkan asal kesatuan kerja Mabes Polri (Telegram pemanggilan seleksi periode tahun 2007-2009)¹⁰

No	Satuan Kerja	2007	2008	2009	Jumlah
1	Itwasum Polri	-	-	-	-
2	Babinkam Polri	-	25	7	35
3	Bareskrim Polri	-	13	1	14
4	Baintelkam Polri	4	8	1	13
5	Sderenbang Polri	-	-	-	-
6	Sdeops Polri	-	-	-	-
7	Sde SDM Polri	-	-	-	-
8	Sdelog Polri	-	1	-	1
9	Divbinkum Polri	-	-	-	-
10	Divhumas Polri	-	-	1	1
11	Divpropam Polri	-	-	3	3

¹⁰ Sama dengan Tabel 3.2., data diambil dari 7 Telegram pemanggilan seleksi periode 2007-2009.

12	Divtelematika Polri	-	1	-	1
13	PTIK	-	-	-	-
14	Sespim Polri	-	-	-	-
15	Akpol	-	-	-	-
16	Lemdiklat Polri	6	3	2	2
17	Korbrimob Polri	-	-	3	12
18	Sahli Kapolri	-	-	1	1
19	Sripim Kapolri	1	-	-	-
20	Set NCB-Interpol	-	2	1	1
21	Pusdokkes Polri	-	1	-	3
22	Pusku Polri	-	-	-	1
23	Setum Polri	-	-	-	-
24	Denmabes Polri	-	-	-	-
	Jumlah	11	54	20	85

Sumber: Hasil olahan peneliti dari Robinkar Sde SDM Polri (2010)

Berdasarkan data di atas, diketahui beberapa satuan kerja rutin mengirimkan personelnya untuk mengikuti seleksi penugasan misi PBB, terutama dari satuan kerja pengembalian fungsi Reskrim, Intelkam, Babinkam Polri, serta Lemdiklat Polri, sedangkan satuan kerja lainnya nihil.

3.6.3. Peserta Berdasar Masa Dinas

Salah satu syarat yang ditentukan oleh PBB terhadap personel yang akan bertugas pada misi perdamaian PBB adalah telah mempunyai masa dinas kepolisian minimal 5 tahun. Namun, karena pada Telegram pemanggilan seleksi periode 2007-2009 tidak dicantumkan batasan masa kerja minimal, maka ada calon yang mendaftar mempunyai masa kerja di bawah 5 tahun. Berdasarkan penelitian dokumen diperoleh data mengenai personel yang belum memenuhi syarat itu, sebagai berikut:

**Tabel 3.7. Rekapitulasi personel peserta seleksi misi Sudan
Masa kerja kurang dari 5 tahun
(Telegram pemanggilan seleksi periode tahun 2007 – 2009)**

No	Tahun	PAMEN		PAMA		BINTARA		Jum
		Polki	Polwan	Polki	Polwan	Polki	Polwan	
1	2007	-	-	-	-	-	-	
2	2008	-	-	7	5	-	27	39
3	2009	-	-	-	5	-	17	22
	Jumlah			7	10		44	61

Sumber: Hasil olahan peneliti dari Robinkar Sde SDM Polri (2010)

Berdasarkan data pada tabel 3.7. di atas diketahui bahwa personel yang terjaring untuk mendaftar pada misi PBB dan mempunyai masa dinas di bawah 5 tahun adalah kepangkatan bintara (kelahiran tahun 1986 ke atas) dan Perwira pertama (diperhitungkan dari kelahiran tahun 1984 ke atas).¹¹ Pendaftar terbanyak dengan masa kerja di bawah 5 tahun ke bawah adalah Bintara Polwan.

Penjelasan mantan Kasubbag Gassus SY (wawancara 3 Pebruari 2010), perekrutan Polwan dilakukan untuk memenuhi permintaan PBB kepada Polri untuk mengirimkan personel polwan ke misi PBB. Untuk itu, Sde SDM melaksanakan seleksi terhadap Polwan yang mampu berbahasa Inggris aktif dan berani berangkat ke daerah misi. Kendalanya adalah masa dinas personel polwan yang terekrut masih di bawah 5 tahun, sedangkan persyaratan dari PBB harus sudah mempunyai masa dinas di atas 5 tahun. Akhirnya, para polwan itu diberi pembekalan terlebih dahulu sebagai pengenalan tentang tugas misi PBB yang diadakan di Mabes Polri.

3.7. Karakteristik Personel Polri yang Telah Dikirim pada Misi UNMIS

Jumlah personel Polri yang dinyatakan lulus oleh PBB dan berhasil dikirim sebagai *Police Advisor* pada misi UNMIS hingga saat ini berjumlah 33 orang. Para personel tersebut dikirim secara bertahap sesuai kebutuhan UNMIS. Masa kerja pada misi PBB adalah satu tahun dan dapat diperpanjang atas permintaan personel yang bersangkutan dengan persetujuan PBB, atau kebutuhan dari PBB terhadap keberadaan personel tersebut pada misi itu. Adapun personel yang telah diberangkatkan pada misi UNMIS merupakan personel hasil seleksi Polri tahun 2007, dan seleksi UNSAT 2008, sebagai berikut:

¹¹ Data diambil dari 7 Telegram pemanggilan seleksi periode 2007-2009. Syarat usia minimum mendaftar sebagai anggota Polri adalah 18 tahun. Pada tahun 2008, seorang Bintara dengan tahun kelahiran 1986 berusia 22 tahun. Apabila ia lulus Sekolah Pembentukan Bintara pada usia 19 tahun, maka masa dinasnya baru 3 tahun. Sedangkan bagi perwira pertama dengan kelahiran tahun 1984, pada tahun 2008 berusia 24 tahun. Apabila ia masuk pendidikan Akademi Kepolisian pada usia 18 tahun, dengan masa pendidikan 3 tahun, ia akan lulus pada usia 21 tahun, sehingga masa dinasnya baru 3 tahun

Tabel 3.8. Rekapitulasi personel yang telah dikirim ke misi UNMIS di Sudan Periode 2007 s.d 2010

No	Nama	Pangkat	Masa Tugas Misi	Ket. tugas	Pernah misi PBB
Gelombang ke-1					
1	Ir Ary Laksmna Widjaja	AKBP	21-06-2007 s.d 07-07-2008	Selesai	Ya
Gelombang ke-2					
2	Tommy Aria Dwianto, Sik	Kompol	23-08-2007 s.d 23-08-2008	Selesai	Belum
3	Kumpul, BA	AKBP	23-03-2007 s.d 17-03-2010	Perpanjang, Selesai	Ya
4	Drs. Budi Santoso	AKBP	23-03-2007 s.d 17-03-2010	Perpanjang, Selesai	Ya
5	Gaspar Mikel Dakosta, SH. D.T.	Kompol	23-03-2007 s.d 17-03-2010	Perpanjang, Selesai	Ya
6	Endo Priambodo, S.Sos	AKP	23-03-2007 s.d 17-03-2010	Perpanjang, Selesai	Ya
Gelombang ke-3					
7	Wino Sumarno	AKP	20-04-2008 s.d 20-04-2009	Selesai	Ya
8	Hartono, SH	AKP	20-04-2008 s.d 20-04-2009	Selesai	Ya
9	Dayat	Iptu	20-04-2008 s.d 20-04-2009	Selesai	Ya
Gelombang ke-4					
10	Ir Maru T.M.Siagian	AKBP	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
11	Irfing Jaya, Sik	AKBP	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
12	Eko Rudi Sudarto, Sik	AKBP	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
13	Oktavianus Marthin, Sik	AKBP	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
14	Ir. C.Gigih Prabowo	Kompol	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
15	Arsdo Ever Simatupang, Sik	Kompol	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Belum
16	Raja Arthur L. Simamora, Sik	AKP	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Belum
17	Wahyu Candra Irawan	Iptu	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
18	Bismo Teguh Prakoso, Sik	Iptu	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Belum
19	Samiyanto	Aipda	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Ya
20	Santi Rahmi	Briptu	17-10-2008 s.d 17-10-2009	Selesai	Belum
21	Musakar Kamba	Kompol	17-10-2008 s.d 25-05-2010	Perpanjang	Ya

22	Rahmat Syukri	Kompol	17-10-2008 s.d 25-05-2010	Perpanjang	Ya
23	Suprijono	Kompol	17-10-2008 s.d 25-05-2010	Perpanjang	Ya
Gelombang ke-5					
24	Drs. Suyoko Junaedi	AKBP	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Ya
25	Agus Rizal Riyadi	AKBP	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Ya
26	Nurhidayat, S.pd, M.Si	Kompol	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Ya
27	Drs. Thomas Masnur Sihombing	Kompol	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Ya
28	M. Firman Lukmanul Hakim, SH, Sik	Kompol	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Belum
29	Pulung Wietono, Sik	Kompol	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Belum
30	Andre J.W. Manuputty, Sik	AKP	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Belum
31	Franky Tambunan	Iptu	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Belum
32	Yuni Chusniyati	Briptu	15-10-2009 s.d 15-10-2010	Tugas	Belum
Gelombang ke-6					
33	Anita Mayasari	Briptu	April 2010 s.d 2011	Tugas	Belum

Sumber: Hasil olahan peneliti dari NCB-Interpol Indonesia (2010)

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa dari 33 personel yang sudah berangkat pada misi PBB, sebanyak 22 orang pernah bertugas pada misi PBB dan ada 3 orang Polisi wanita. Sebanyak 7 orang mengajukan perpanjangan misi, dan sisanya memilih menyelesaikan masa tugasnya sesuai ketentuan yaitu satu tahun. Sehingga jumlah personel yang masih bertugas pada misi UNMIS saat ini adalah 13 orang, dan akan dikurangi 3 orang lagi yang masa tugasnya akan berakhir pada tanggal 25 Mei 2010.

Informasi dari staf NCB Interpol, SD (wawancara tanggal 3 April 2010), pada pengiriman personel gelombang kelima, terdapat satu orang Polwan yang tidak dapat diberangkatkan dengan alasan belum memenuhi syarat administrasi PBB yaitu telah bertugas minimal 5 tahun pada dinas Kepolisian, atas nama Bripda Anita Mayasari. Sebagaimana Berita Faksimil dari Mr. Andrew Hughes UN Police Adviser, DPKO/OROLSI/Police Division UN HQ New York,

Reference : PolDiv/2270/09 tanggal 2 September 2009 perihal *Deployment of Police Officers in UNMIS*. Salah satu isi suratnya menginformasikan,

...Ms. Mayasari Anita could not be selected because she has less than the mandatory minimum 5 years of national police experience required, having joined in January 2005. Her name can still be resubmitted in January 2010 for deployment.

Meskipun demikian, namanya tetap terdaftar dalam *stand by*¹² dan akan diusulkan untuk diberangkatkan setelah masa kerja yang bersangkutan genap 5 tahun. Pihak Set NCB-Interpol Indonesia dan Sdeops Polri selanjutnya melakukan komunikasi dan korespondensi dengan PTRI di PBB New York untuk menginformasikan bahwa Bripda Anita (saat ini berpangkat Briptu) telah mempunyai masa kerja 5 tahun pada bulan Januari 2010 (Set NCB, 2009). Dan akhirnya, *deployment* yang bersangkutan turun pada bulan April 2010 ini (gelombang ke-6).

¹² Personel Polri yang telah lulus seleksi UNSAT, dan dipersiapkan untuk penugasan PBB.

BAB 4

TEMUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui secara jelas kegiatan rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri, pada bab ini saya akan menguraikan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi personel untuk penugasan misi PBB di Sudan serta permasalahannya. Uraian ini diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan dan telaah dokumen.

4.1. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Personel Polri untuk Penugasan Misi PBB di Sudan

Dari latar belakang permasalahan dan mekanisme penugasan sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, maka rekrutmen dan seleksi oleh Sde SDM Polri dilakukan untuk mencari dan memilih personel sesuai kualifikasi yang diminta oleh PBB, sehingga dinilai mampu melaksanakan tugas dalam misi perdamaian dunia. Untuk mengetahui secara detail kegiatan yang dilaksanakan oleh Sde SDM, maka peneliti menyusun proses rekrutmen dan seleksi secara berurutan.

4.1.1. Rekrutmen Personel Polri untuk Penugasan Misi PBB

Kegiatan rekrutmen merupakan tahap pencarian, penjangkaran dan pengumpulan personel yang berpotensi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, serta mengisi pekerjaan yang ditawarkan, melalui proses seleksi. Pada tahap ini, Sde SDM Polri selaku rekruter, bertindak sebagai pencari calon yang akan mengumumkan adanya penawaran pekerjaan disertai persyaratannya. Sesuai penjelasan mantan Kasubag Gassus SY, "...pengorganisasian pembagian tugasnya, SDM Polri yaitu Subbag Gassus bertugas menyiapkan personel melalui rekrutmen dan seleksi" (wawancara 19 Januari 2010).

Keikutsertaan Polri dalam misi PBB di UNMIS Sudan, dimulai dengan adanya permintaan dari pihak PBB yang disampaikan kepada kepolisian Indonesia melalui PTRI, tentang kebutuhan terhadap personel kepolisian beserta persyaratan dan spesifikasi kemampuan yang diminta. Sebagaimana hasil

wawancara dengan mantan Kasubbag Gassus SY pada tanggal 3 Pebruari 2010, berikut:

...setelah adanya permintaan dari PBB melalui PTRI untuk mengirimkan personel sebagai *Police advisor*, Kapolri akan memerintahkan Sdeops untuk menyiapkan pengiriman personel pada misi tersebut. Sde SDM merupakan satker yang ditunjuk untuk merekrut personelnnya dengan prinsip satu pintu. Dasar SDM melakukan rekrutmen adalah adanya surat dari Sdeops kepada De SDM Kapolri untuk menyiapkan personel Polri, berdasar itulah Subbag Gassus mencari calon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mantan Kasubbag Gassus diketahui satuan kerja yang melaksanakan analisis terhadap pekerjaan yang ditawarkan bukanlah Sde SDM Polri melainkan Sdeops Polri, dengan pertimbangan merupakan kewenangannya selaku penanggung jawab operasi Kepolisian di luar negeri. Sdeops bertugas melakukan analisa dan evaluasi terhadap setiap penugasan dan pengiriman personel berdasarkan kebutuhan PBB selaku pengguna, sedangkan Sde SDM hanya berfungsi sebagai penyedia personel saja melalui rekrutmen dan seleksi. Sedangkan untuk persyaratan personel yang diminta sudah jelas tercantum dalam surat dari PBB melalui PTRI (wawancara tanggal 3 Pebruari 2010).

Dalam proses rekrutmen itu, Robinkar merencanakan darimana dan bagaimana memperoleh personel yang sesuai dengan persyaratan, serta berapa jumlah personel dan jenis keahlian yang dibutuhkan untuk *assignment* yang ditawarkan, seperti salah satu surat dari PTRI yang diperoleh peneliti yang menyebutkan bahwa Sudan akan melaksanakan Pemilu, maka personel kepolisian yang dibutuhkan adalah personel yang memiliki kualifikasi *trainer for election*. Tujuannya, polisi PBB yang dikirim dapat memberikan pelatihan kepada polisi lokal untuk proses terkait, sehingga memberikan kontribusi positif bagi misi dan masyarakat setempat. Menyikapi permintaan PBB, Indonesia sebagai negara partisipan wajib memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh PBB. Sebab, apabila personel yang dikirim kualifikasinya ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menghambat kegiatan pada misi itu.

Untuk itu, di samping melakukan rekrutmen dan seleksi setelah adanya permintaan dari PBB yang disampaikan melalui Sdeops atau NCB, Robinkar juga mengolah *data base* personel yang pernah bertugas pada misi PBB. Kendati demikian, penugasan personel pada misi PBB tetap dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Melalui kegiatan ini, Robinkar berharap akan memperoleh personel berkompeten dengan hasil yang obyektif dan kompetitif. Hal ini dikuatkan oleh Kasubbag Gassus BS, “sekarang kita lebih obyektif, gak kayak yang dulu, ngadep-ngadep gitu kan” (wawancara 22 Maret 2010). Adapun penunjukan personel melalui pengolahan *data base* hanya dilakukan untuk mengantisipasi adanya permintaan yang mendesak dari pengguna. Sebagaimana pernyataan Kasubbag Gassus (wawancara 22 Maret 2010) :

Metode pelayanan kita kepada *user* yaitu NCB dan Rokermaops, dia minta sekian, cepat, tinggal ambil *database*. Jadi kita sekarang sudah bentuk *database*, mulai dari personel-personel Kontingen Garuda dari jamannya pak Ito Sumardi sampai sekarang.

Kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh Robinkar terdiri dari beberapa tahap, meskipun tahapan itu tidak tertulis secara resmi. Tahapannya meliputi tahap penginformasian, tahap pendaftaran oleh satuan kerja pengirim, dan pemanggilan untuk melaksanakan seleksi. Sesuai penjelasan Pamin Bag Mutjab, AW (wawancara 15 April 2010), “...setelah ada permintaan dari PBB lewat NCB atau Sdeops, kita keluarkan TR ke wilayah tentang pendaftaran seleksi PBB. Usulan dari satker, kita panggil untuk seleksi”.

Hal senada disampaikan oleh Kasubbag Gassus BS (wawancara 22 Maret 2010), “Jadi, kita masih mengacu yang lama, kita menampung, mewarnilah satuan-satuan yang mampu menyediakan personel-personel untuk ditugaskan”. Demikian pula penjelasan mantan Kasubbag Gassus, SY (wawancara 3 Pebruari 2010), “Polri mengirimkan telegram pencarian calon ke Polda maupun Mabes Polri, dengan kriteria personel yang telah ditentukan. Telegram tersebut kemudian ditindaklanjuti oleh satker-satker dengan mengirimkan nama calon”.

Pada tahap penginformasian, berdasarkan surat permintaan PBB melalui PTRI yang disampaikan kepada Kapolri via NCB-Interpol atau Deops Kapolri,

Sde SDM Polri akan melakukan pencarian calon dengan cara menginformasikan kebutuhan personel untuk penugasan misi PBB ke Satker Kewilayahan dan Mabes Polri melalui penerbitan Telegram atau Surat Telegram *Warning Order* (ST WO). Pengirimannya dilakukan melalui faksimil Senkom Puskomlek Divisi Telematika Polri. Pada tahap ini diumumkan dan dibuka kesempatan selebar-lebarnya bagi personel yang berminat untuk mendaftar pada misi PBB. Isi dari Telegram atau ST itu antara lain meliputi informasi pendaftaran bagi personel yang berminat mengikuti seleksi sebagai polisi PBB di Sudan, kriteria yang harus dipenuhi oleh calon, serta batas waktu penyerahan daftar nama ke Sde SDM Polri untuk dikompulir.

Tahap selanjutnya adalah tahap paling penting dari proses rekrutmen, yaitu ditanggapinya permintaan personel oleh Satker Kewilayahan dan Mabes Polri. Di kewilayahan, Polda menindaklanjuti ST dari Mabes Polri dengan cara menerbitkan surat maupun Surat Telegram ke Polres maupun subsatker di jajarannya, yang berisi penawaran tersebut. Isi dari surat itu sama persis dengan TR yang dikirimkan oleh Mabes Polri, antara lain meliputi: jenis kegiatan yang ditawarkan, persyaratan yang ditetapkan, serta batas akhir penerimaan daftar nama personel yang berminat pada kegiatan itu oleh Polda. Hasil pengamatan peneliti ke Biro Personel (Ropers) Polda Metro Jaya, staf Ropers mampu menunjukkan Surat Telegram dari Mabes Polri dan Surat Telegram yang dikeluarkan oleh Polda ke jajaran (catatan lapangan). Pengumpulan daftar nama itu pada umumnya lebih cepat dibandingkan yang harus diterima Mabes Polri. Dengan pertimbangan Polda harus mengompulir nama-nama dari berbagai Satker dan Satwil di jajarannya terlebih dahulu, setelah lengkap barulah diserahkan/dikirimkan ke Mabes Polri sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Staf Ropers Polda Metro Jaya, EA (wawancara 18 Pebruari 2010), pendaftaran personel pada misi PBB merupakan wewenang dari Bagian Pembinaan Karir (Bagbinkar) Ropers Polda. Wewenang pendaftaran ke Bagbinkar merupakan kebijakan dari pimpinan, karena sebelumnya pernah dilaksanakan oleh Bagian Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan (Bagbindiklat). Setelah menerima TR dari Mabes Polri, Ropers Polda segera membuat surat untuk didistribusikan ke jajaran Polda dan Polres. Prosedurnya adalah calon mendaftar

melalui Satkernya masing-masing, contoh apabila yang bersangkutan bertugas di Polres Jakarta Selatan, maka calon mendaftarkan diri di Polres tersebut. Selanjutnya daftar nama yang personel yang berminat akan dikirimkan ke Ropers Polda untuk dikompilir.

Menurut EA (wawancara 18 Pebruari 2010) kebijakan untuk tidak mengirimkan nama calon ke Mabes Polri dapat dilakukan Polda apabila tidak diijinkan oleh Kasatkernya, misalnya yang bersangkutan dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu. Akan tetapi, apabila sudah ada pemanggilan dari Mabes Polri, dan yang bersangkutan tetap tidak bersedia untuk mengikuti seleksi, maka keberatan harus diajukan secara tertulis.

Untuk mengetahui proses penginformasian dan pendaftaran di Polda yang tidak sebesar Polda Metro Jaya dan lokasinya jauh dari Mabes Polri, peneliti melakukan wawancara dengan personel dari Polda Gorontalo. Diperoleh keterangan, proses yang sama juga dilakukan di Polda Gorontalo, di mana Surat Telegram yang diterima dari Mabes Polri kemudian ditindaklanjuti oleh Polda ke Polres jajaran. Penjelasan dari Wakapolres Bone Balango, St, (wawancara via telepon, 8 April 2010), informasi tentang pendaftaran penugasan PBB diterima oleh Polresnya. Surat Telegram yang diterima adalah terbitan Polda yang isinya sama dengan Surat Telegram dari Mabes. Sesuai prosedur, Polres menindaklanjutinya kembali dengan menerbitkan Surat Telegram kepada Satuan dan Polsek di jajaran Polres Bone Balango, yang isinya sama dengan Surat Telegram dari Polda. Apabila tidak ada peminat dari Satuan di jajaran Polres dan Polsek, maka akan dilaporkan nihil kepada Polda. Sepanjang ia menjabat sebagai Wakapolres dari tahun 2009 sampai sekarang, tidak ada personel di jajaran Polresnya yang mendaftarkan diri untuk penugasan PBB.

Setelah Satker Kewilayahan dan Mabes Polri mengirimkan daftar nama calon yang berminat ke Robinkar Sde SDM Polri, tahap selanjutnya adalah pemanggilan personel untuk mengikuti tahap seleksi di Mabes Polri. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Subbag Gassus Bag Mutjab yang mempunyai kewenangan di bidang penugasan khusus. Pada tahap ini Subbag Gassus menentukan dan memanggil calon yang memenuhi syarat untuk mengikuti proses seleksi. Personel yang dipanggil oleh Subbag Gassus adalah nama-nama yang diusulkan Satker

Kewilayahan dan Mabes Polri. Berdasarkan keterangan Pamin Subbag Gassus, AW (wawancara, 15 April 2010), "Subbag Gassus tidak pernah memanggil personel di luar nama-nama yang diusulkan oleh Satker Mabes Polri maupun Polda, jarang ada atensi dari pimpinan untuk memanggil personel tertentu".

Setelah ditentukan daftar nama yang akan mengikuti tahap seleksi, maka Subbag Gassus akan mengumumkannya dengan menerbitkan Telegram atau Surat Telegram, yang berisi daftar nama personel yang dipanggil beserta jadwal dan jenis seleksi yang akan dilaksanakan. Telegram itu didistribusikan ke Polda-polda dan Satker Mabes Polri yang personelnya termasuk dalam daftar panggilan.

4.1.2. Mekanisme Seleksi Polri untuk Penugasan PBB di Sudan

Kegiatan seleksi yang dilaksanakan oleh Mabes Polri meliputi seleksi bahasa Inggris, Psikologi, Kesehatan dan kemampuan komputer. Surat permintaan seleksi berasal dari Robinkar, sedangkan mekanisme pelaksanaannya diserahkan sepenuhnya kepada Satker pelaksana seleksi di bawah koordinasi Robinkar. Hasil seleksi dilaporkan kembali kepada Robinkar Sde SDM Polri. Sesuai penjelasan mantan Kasubbag Gassus, SY (wawancara 3 Pebruari 2010), "...selanjutnya Gassus membuat surat permohonan untuk melaksanakan seleksi, yaitu seleksi bahasa Inggris, Psikologi, Kesehatan, dan Komputer".

Pola seleksi yang dilaksanakan tidak membedakan personel akan ditugaskan sebagai apa pada misi PBB itu. Walaupun dalam TR Rekrut disebutkan jenis penugasannya, namun pada kenyataannya saat proses seleksi tidak ada perbedaan, baik jenis dan materi tes antara calon akan dikirim sebagai *Police Advisor* atau sebagai tim pendukung FPU yang sebetulnya mempunyai spesifikasi pekerjaan yang berbeda. Namun, ketika hal ini ditanyakan kepada Kasubbag Gassus, BS menjelaskan, "...Ya beda, karena penugasannya beda. FPU ikatan pasukan, PA sendiri-sendiri, tergantung *assignment*-nya di sana mintanya apa" (wawancara 22 Maret 2010).

4.1.2.1. Seleksi Bahasa Inggris

Seleksi bahasa Inggris dilaksanakan oleh Sebasa Polri yang terletak di Cipinang Jakarta Timur. Sebasa Polri melaksanakan tes atas permintaan dari Robinkar Sde SDM Polri. Permintaan ini disampaikan melalui surat permohonan bantuan seleksi bahasa Inggris sebagai *police advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan. Merujuk pada permintaan dalam surat itu, Sebasa Polri menyiapkan Surat Perintah personel yang ditunjuk sebagai pengawas dan penguji, materi tes, serta sistem penilaian yang biasa digunakan untuk penugasan ke luar negeri. Tidak ada pedoman administrasi yang menjadi dasar dari pelaksanaan seleksi, hanya merujuk pada permintaan dari Robinkar Sde SDM Polri saja.

Berdasarkan Kep 53 tahun 2002 lampiran "I" tentang Organisasi dan Tata Kerja Lemdiklat Polri, memang tidak tercantum tugas dan fungsi Sekolah Bahasa sebagai penyeleksi dalam kegiatan seleksi personel. Dasar penunjukkan Sebasa Polri sebagai satker penanggung jawab seleksi pada penugasan PBB atau seleksi lainnya adalah bahwa Sebasa merupakan Satker penyelenggara pendidikan bahasa asing di lingkungan Polri, sehingga mempunyai kapabilitas untuk menyeleksi kemampuan bahasa Inggris personel Polri, baik untuk kepentingan pendidikan maupun penugasan tertentu. Selain itu, Sebasa Polri mempunyai sarana kelas dan laboratorium bahasa, serta materi dan metode ujian yang akan menunjang pelaksanaan seleksi. Demikian pula dengan staf Sebasa Polri terutama Gadik yang dinilai mempunyai kualifikasi bahasa Inggris lebih, sehingga berkompeten untuk menyeleksi kemampuan bahasa Inggris personel Polri, baik secara tertulis maupun lisan/wawancara (diskusi dengan staf Sebasa 8 Maret 2010).

Standar penilaian yang digunakan Sebasa Polri adalah standar yang berlaku di lembaga pendidikan Polri, yaitu mengacu pada Surat Keputusan Kalemdiklat Polri No. Pol. : Skep/62/III/2007 tanggal 23 Maret 2007 tentang Pedoman Penilaian Peserta Pendidikan Polri. Disebutkan bahwa batasan nilai terendah untuk penilaian intelektual (akademik) adalah 70 (kualifikasi nilai cukup). Nilai lulus tes minimal untuk peserta didik Bintara 65, dan untuk Perwira 70. Sedangkan pedoman penilaian untuk seleksi penugasan khusus ke luar negeri belum ada. Demikian pula untuk penentuan teknik penilaiannya, yang mengacu pada Peraturan Kalemdiklat Polri Nomor : 06 tahun 2009 tentang Pedoman

Penilaian Peserta Pendidikan Polri, yang merevisi Surat keputusan terdahulu. Disebutkan bahwa “Gadik memilih atau menentukan teknik penilaian yang sesuai untuk mengukur ketercapaian kompetensi, diantaranya melalui tes lisan (wawancara), dan tes tertulis”.

Karena yang berwenang menentukan dan memilih teknik penilaian adalah Gadik, maka Kasebasa mempercayakan tanggung jawab pelaksanaan seleksi penugasan PBB kepada Gadik. Sebagaimana arahan Kasebasa kepada peneliti saat melakukan penelitian ke Sebas Polri, bila ingin mengetahui secara detil pelaksanaan seleksi dan hasilnya, atau mencari dokumen berkaitan pelaksanaan seleksi dapat berkoordinasi dengan staf Gadik (catatan lapangan).

Menurut Str (wawancara 8 Maret 2010) metode tes yang digunakan adalah tes tertulis dan tes wawancara. Jenis tes tertulis menggunakan TOEFL, atau yang disebut juga PEPT (*Police English Proficiency Test*), terdiri dari *reading comprehension*, *listening*, dan *writing*. Materi tes ini mayoritas menyangkut fungsi kepolisian. Tes tertulis dilaksanakan oleh peserta secara bersama-sama dalam sebuah ruangan, di mana pengawas yang telah ditunjuk akan memberikan instruksi tentang cara dan waktu pengerjaannya. Sedangkan tes wawancara bersifat perorangan, satu orang peserta diwawancarai oleh dua orang pewawancara. Personel yang dipilih sebagai pewawancara maupun pengawas adalah staf Sebas Polri yang memiliki kualifikasi sebagai Gadik/instruktur bahasa Inggris.

Lebih lanjut Str menjelaskan (wawancara, 8 Maret 2010) sistem penilaian yang digunakan pada tes tertulis PEPT adalah berdasarkan kebenaran jawaban dari peserta, jumlah tersebut kemudian dikonversi menjadi nilai 1–100. Berkaitan dengan kualitas personel yang melaksanakan seleksi bahasa Inggris, pada umumnya mempunyai kelemahan di tes tertulis (TOEFL/PEPT). Apabila seorang calon memperoleh skor 70 untuk PEPT setelah dikonversi, itu merupakan pertanda bahwa peserta tersebut mempunyai kualifikasi sangat baik dalam kemampuan bahasa Inggris. Besar kemungkinannya peserta itu akan lulus saat mengikuti tes PBB (UNSAT).

Hasil konfirmasi dengan mantan pelaksana seleksi, SR (wawancara, 10 Pebruari 2010) dan WS (wawancara, 13 April 2010), diperoleh penjelasan bahwa

materi seleksi Bahasa Inggris tertulis Polri (TOEFL/PEPT) cukup sulit. Ketika SR membandingkannya dengan materi tes bahasa Inggris seleksi UNSAT, ia menganggap lebih sulit tes tertulis Polri.

Penilaian pada tes wawancara dilakukan oleh pewawancara. Sifat penilaiannya bersifat subyektif, sebagaimana diakui oleh staf Sehasa Str (wawancara, 8 Maret 2010), "...penilaian pewawancara subyektif tergantung dia menjawab dengan baik atau tidak. Ada orang yang kurang bagus di *vocab* tapi dia bisa menjawab dengan lancar". Materi tes wawancara meliputi data pribadi, pengalaman tugas, apa yang dilakukan bila bertugas di daerah, pengetahuan tentang misi PBB di Sudan, serta motivasi ikut misi PBB. Karena sifat subyektif inilah standar nilai wawancara yang diberikan tidak lebih dari 80. Nilai yang diberikan oleh dua orang pewawancara ini kemudian dijumlah dan dibagi dua. Selanjutnya nilai hasil wawancara digabung dengan nilai PEPT dan dibagi dua. Batas memenuhi syarat kelulusan adalah nilai 70 untuk Perwira, dan di atas 65 untuk Bintara.

Ketika ditanyakan apakah jenis tes yang digunakan untuk calon *Police advisor* sama dengan calon FPU, lebih lanjut Str menjelaskan seharusnya berbeda, karena seorang *Police advisor* akan bekerja sendiri tidak seperti FPU yang berbentuk kompi. Namun pada kenyataannya materi tes yang digunakan sama. Hanya saja, untuk FPU kemampuan bahasa Inggris lebih ditekankan kepada Kasatgas dan Wakasatgas, karena merekalah yang akan sering berkomunikasi dan berkoordinasi dengan unsur-unsur lain dalam misi PBB di Sudan.

Menurut penilaian staf Sehasa (hasil diskusi tanggal 8 Maret 2010), personel yang dikirim untuk mengikuti seleksi rata-rata mempunyai kemampuan bahasa Inggris cukup baik, terutama mereka yang sudah pernah bertugas pada misi PBB atau pernah mengikuti kursus bahasa asing. Sesuai penuturan Str (wawancara, 8 Maret 2010), "...kami mengharapkan calon yang dikirim seleksi minimal sudah pernah kursus *intermediate* bahasa Inggris."

Anggaran seleksi tidak ada dalam DIPA Sehasa Polri. Anggaran seleksi meliputi perbanyak materi tes, ATK maupun honor petugas diajukan kepada Robinkar Sde SDM Polri. Sehasa Polri juga tidak mengetahui kapan adanya seleksi untuk penugasan. Sesuai penjelasan HS, "...kita seleksi nunggu informasi

dari Gassus, kalo tidak ada permintaan seleksi, ya kita kembali pada tugas pokok kita yaitu mengajar. Seleksi itu *side job*" (wawancara, 8 Maret 2010).

Materi seleksi dan sistem penilaian seleksi Sebas Polri berbeda dengan tes UNSAT oleh PBB. Polri belum dapat menerapkan soal seperti itu. Rn staf Sebas Polri (wawancara 8 Maret 2010) menjelaskan bahwa personel dari UNSAT sangat merahasiakan materi tes yang akan diberikan, "Dia nungguin sendiri waktu difotokopi, bahkan kalo perlu dia mencet sendiri mesin foto kopinya. Dia takut ada yang tercecer."

Sistem seleksi bahasa Inggris antara Polri dengan UNSAT berbeda. Sistem seleksi Polri memberi kesempatan peserta untuk mengikuti tes bahasa Inggris tertulis dan wawancara hingga selesai, selanjutnya nilai dibagi 2. Dengan pertimbangan, untuk menggali potensi yang ada dari setiap calon. Seseorang mungkin mempunyai kelemahan di tes tertulis, namun mempunyai kelebihan pada wawancara, sehingga mampu menjawab pertanyaan dan berkomunikasi dengan lancar. Sedangkan seleksi UNSAT menggunakan sistem gugur. Tes bahasa Inggris terdiri dari *reading comprehension*, *listening*, *report writing*, dan *oral interview*. Hasil diumumkan pada setiap tahap. Apabila calon gagal pada tes pertama *reading comprehension*, yaitu tidak mampu menjawab dengan benar minimal 60% pertanyaan yang diberikan, maka ia dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tes berikutnya.

4.1.2.2. Seleksi Psikologi

Seleksi Psikologi terhadap calon *Police Advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan dilakukan Biro Psikologi Polri setelah menerima surat permintaan dari Robinkar Sde SDM Polri. Dalam surat itu dicantumkan daftar nama personel yang akan diujikan, jadwal waktu dan tempat pelaksanaan tes. Ropsi merupakan Satker pendukung dalam proses penyiapan personel pada misi PBB. Sesuai penjelasan Kabag Psipers, AS (wawancara 17 Pebruari 2010) berikut:

Tugas dari Biro Psikologi adalah melakukan seleksi psikologi, dan menyerahkan hasilnya kepada Robinkar. Setelah itu tugas Ropsi selesai. Dapat juga diartikan Ropsi bekerja atas order dari Robinkar. Apabila tidak ada permintaan seleksi, maka Ropsi tidak akan melaksanakan seleksi.

Menanggapi permintaan itu, Karo Psi selanjutnya memerintahkan kepada Kabag Psipers untuk mempersiapkan pelaksanaan tes tersebut. Kabag Psipers merencanakan kegiatan seleksi meliputi: Surat Perintah personel yang akan bertugas, aspek psikologis yang akan diungkap, instrumen tes yang akan digunakan, jumlah materi sesuai dengan jumlah personel yang akan diuji berdasarkan kepangkatan atau tingkat pendidikan, serta menyusun Rencana Pelaksanaan (Renlak) kegiatan. Namun berdasarkan keterangan dari staf Bag Psipers, SM (wawancara 17 Pebruari 2010) diperoleh penjelasan bahwa pembuatan Renlak ini tidak rutin dilakukan, tetapi tergantung Kaur-nya (Kepala Urusan pada Bagpsipers). Ketika meminta contoh Renlak tersebut, hanya diperoleh Renlak untuk kegiatan Pemeriksaan Psikologi dalam rangka klasifikasi personel Polri sebagai calon FPU pada misi perdamaian PBB di Darfur Sudan (UNAMID) tahun 2008. Untuk kegiatan seleksi *Police Advisor* tidak ditemukan adanya Renlak (catatan lapangan).

Berdasarkan hasil penelusuran dokumen Rencana Kegiatan (Ren giat) Biro Psikologi dan wawancara dengan Kabag Psipers, AS, diketahui tidak ada dukungan anggaran dan materi tes untuk kegiatan seleksi personel PBB. Hal ini disebabkan kegiatan seleksi PBB hanya bersifat insidental. Untuk itu, dukungan materi tes dibebankan pada cetak rutin Biro Psikologi Polri. Apabila ada penggantian anggaran atau honor petugas, maka akan diperoleh dari Robinkar selaku koordinator.

Adapun landasan pemikiran tujuan dilakukan pemeriksaan psikologi adalah sebagai prediksi apakah yang bersangkutan akan mampu melaksanakan tugas pada misi PBB atau tidak. Sebagaimana dijelaskan oleh Kabag Psipers, AS, (wawancara 17 Pebruari 2010) berikut:

Saya melihatnya sebagai penjabaran kondisi seseorang. Apakah orang itu bisa memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas, berhasil atau gagal. Apalagi orang itu akan bekerja di negara lain yang berbeda dan jauh dari keluarga. Nanti aspek-aspek itu akan berpengaruh pada pelaksanaan tugas.

Merujuk pada psikogram yang diberikan oleh staf Bagpsipers diketahui aspek psikologi sebagai komponen psikologi yang ditetapkan sebagai persyaratan psikologi bagi personel Polri yang akan ditugaskan pada misi perdamaian PBB, antara lain meliputi Kecerdasan umum, Analisa sintesa/antisipasi sosial, Kemampuan verbal/kerjasama, Pengendalian diri, Penyesuaian diri, Kerjasama, Stabilitas Emosi, Ketekunan dan Daya tahan Kerja, Motivasi kerja (hasrat berprestasi). Dari kesembilan aspek tersebut, bobot nilai yang besar serta lebih diperhitungkan adalah Stabilitas Emosi, Ketekunan dan daya tahan kerja, serta Motivasi Kerja (hasrat berprestasi). Guna mengungkap aspek tersebut, digunakan instrumen tes yaitu item tes atau batere tes psikologi yang berfungsi sebagai alat ukur untuk mengetahui potensi kecerdasan, sikap kerja dan kepribadian seseorang.

Tidak ada perbedaan antara aspek psikologi dan instrumen tes yang digunakan antara seleksi untuk *Police advisor* dan juga untuk pasukan FPU. Namun Ropsi berusaha menterjemahkan permintaan tersebut dengan berdasar pada *job description* seorang polisi PBB. Merujuk pada salah satu surat permintaan seleksi psikologi dari Robinkar Polri, tidak ada ketentuan aspek yang harus dinilai. Dalam surat tersebut hanya mengajukan permohonan untuk melaksanakan tes/seleksi psikologi terhadap anggota Polri yang akan ditugaskan pada misi PBB. Namun berdasarkan data dari Robinkar, diketahui permintaan seleksi itu untuk penugasan sebagai *Police advisor* pada misi UNMIS.

Hasil penelusuran dokumen, Ropsi tidak mempunyai pedoman administrasi untuk melaksanakan seleksi PBB. Dari berbagai Peraturan Kepolisian dan Pedoman Administrasi tentang Seleksi psikologi bagi personel Polri yang diterbitkan oleh Ropsi, tidak ada satupun yang mengatur tentang pemeriksaan psikologi bagi personel Polri yang akan ditugaskan pada misi PBB ataupun penugasan khusus. Menurut RW (wawancara 17 Pebruari 2010), pada waktu penyusunan Pedoman administrasi itu, Ropsi telah mengundang para pembina fungsi, namun belum termasuk pembahasan tentang pedoman seleksi untuk penugasan khusus. Lebih lanjut RW menjelaskan, penugasan khusus termasuk

dalam kegiatan klasifikasi psikologi.¹³ Akan tetapi, karena belum ada pedomannya, maka penentuan aspek yang akan dinilai, instrumen tes dan sistem penilaiannya menjadi wewenang dari Psikolog atau mengacu pada seleksi-seleksi terdahulu.

Untuk seleksi penugasan PBB, hasil seleksi psikologi diserahkan oleh Ropsi kepada Robinkar dalam bentuk rekapitulasi hasil pemeriksaan psikologi, berikut nilai (B, C, K1, K2) dengan keterangan : memenuhi syarat (MS) atau tidak memenuhi syarat (TMS). Ropsi tidak mengetahui bagaimana pengaruh hasil pemeriksaan psikologi itu terhadap kelulusan calon, sebab hal itu merupakan kewenangan dari Robinkar. Ini merupakan salah satu keluhan yang disampaikan oleh Kabag Psipers (wawancara 17 Pebruari 2010) yaitu tidak adanya laporan berkaitan dengan hasil seleksi secara keseluruhan, siapa yang akhirnya dinyatakan lulus di tingkat Polri dan seleksi PBB. Berikut kutipan wawancaranya:

Saya tidak mengikuti perkembangan setelah tes psi dilaksanakan, tidak tahu siapa yang berangkat, atau setelah kepulangan ada evaluasi atau tidak. Seandainya ada suatu evaluasi atau sarana bagaimana, karena psi merupakan bagian dari seleksi, bisa juga dapat masukan sehingga kita bisa ada perbaikan atau penambahan. Juga tidak pernah ada laporan atau komplain, sehingga selama ini tidak ada *feedback* kepada kami. Laporan dari personel (Robinkar) tidak ada, laporan dari *user* tidak ada. Padahal itu bisa untuk perbaiki diri.

4.1.2.3. Seleksi Kesehatan

Sesuai dengan kedudukan dan peranannya selaku pembina fungsi di bidang kedokteran dan kesehatan di lingkungan Polri, satuan kerja yang berwenang melaksanakan pemeriksaan kesehatan adalah Pusdokkes Polri. Pelaksanaan tes kesehatan terhadap personel Polri yang akan bertugas pada misi perdamaian PBB dilakukan oleh Pusdokkes Polri setelah adanya surat permintaan dari Robinkar Sde SDM Polri. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini dipercayakan kepada

¹³ Klasifikasi Psikologi adalah serangkaian kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengolahan, dan evaluasi data psikologik untuk melihat kesesuaian antara aspek psikologi dengan persyaratan tugas.

Bidkesmapta yang membawahi pemeriksaan kesehatan dan kesamaptaaan personel Polri. Pemeriksaan kesehatannya bertempat di Pusdokkes Polri.

Berdasarkan hasil penelitian dokumen dan pengamatan pada pelaksanaan seleksi penugasan PBB, Pusdokkes merupakan satu-satunya satuan kerja yang mempunyai pedoman administrasi penyelenggaraan seleksi bagi personel Polri untuk kegiatan penugasan. Pedoman Pusdokkes untuk melaksanakan tes kesehatan adalah Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/79/II/2008 tanggal 28 Pebruari 2008 tentang Pedoman Tata Cara Pemeriksaan Kesehatan Untuk Pendidikan/Penugasan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pedoman ini bertujuan agar pemeriksaan kesehatan terlaksana secara tepat dan obyektif, serta sesuai dengan standarisasi pada tata cara persyaratan, pemeriksaan dan penilaian. Untuk itu dalam pelaksanaan pemeriksaan kesehatan, Pusdokkes Polri berdasar pada asas-asas Sumpah Dokter, etika medis, bersih, transparan, akuntabel dan humanis, serta berdasar pada kewenangan.

Tujuan diadakannya tes kesehatan ini adalah untuk mendapatkan calon yang sehat dan samapta, serta mampu melaksanakan tugas secara profesional, bersih dan bermoral. Adapun jenis pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan oleh Pusdokkes Polri untuk penugasan PBB menggunakan pemeriksaan intensif II plus, ditambahkan beberapa item. Sesuai penjelasan Kasubbid Rikkes, KU, (wawancara tanggal 17 Maret 2010) berikut:

Yang diperiksa adalah semuanya, sama seperti Selapa atau Sespim, Intensif II plus. Plusnya ini kalau ke luar negeri harus lebih banyak, karena dari PBB ada permintaan bahwa personel yang akan dikirim itu bebas HIV, bebas Narkoba, bebas malaria. Jadi dari PBB minta yang dikirim harus dalam keadaan sehat, kalau tidak sehat dia juga tidak mau.

Pada saat peneliti ingin mengetahui jenis tes apa saja yang dilaksanakan oleh peserta, staf Pusdokkes memberikan selebar kertas kontrol yang berisi daftar tes yang akan dijalani oleh peserta, antara lain:

- a. Laboratorium (urine lengkap, darah rutin, kimia darah, ditambah tes kehamilan untuk wanita);
- b. TB/BB dan komposisi tubuh;

- c. EKG (elektrokardiografi);
- d. Mata;
- e. Rontgen dada;
- f. Fisik (Pria/Wanita);
- g. Tensi dan nadi;
- h. Gigi dan mulut;
- i. Kesehatan Jiwa.

Hasil dari pemeriksaan kesehatan tersebut akan diperoleh Status kesehatan (disingkat Stakes), yaitu suatu tingkatan kondisi kesehatan seseorang yang menggambarkan keadaan kesehatan yang bersangkutan pada saat dilakukan pemeriksaan kesehatan. Tingkatan itu terdiri dari:

- a. Stakes 1 = (B), maksudnya tidak ada kelainan atau penyakit sama sekali atau kalau ada kelainan tersebut adalah sangat ringan atau tidak berarti, sehingga memenuhi persyaratan medis sebagai anggota Polri.
- b. Stakes 2 = (C), yaitu mempunyai kelainan atau penyakit yang ringan yang tidak mengganggu fungsi tubuh keseluruhan sehingga masih memenuhi persyaratan medis untuk mengikuti penugasan Polri.
- c. Stakes 3 = (K1), yaitu mempunyai kelainan yang akan mempengaruhi fungsi tubuh keseluruhan akan tetapi masih dapat melakukan tugas-tugas kepolisian yang terbatas, sesuai dengan kelainan atau penyakitnya.
- d. Stakes 3p = (K2), yaitu mempunyai kelainan atau penyakit berat yang akan mengganggu fungsi tubuh secara keseluruhan dan memerlukan perawatan dan atau pengobatan, sehingga tidak memenuhi persyaratan kesehatan minimal untuk mengikuti penugasan Polri.

Hasil pengamatan terhadap kegiatan pemeriksaan kesehatan tanggal 17 Maret 2010 bagi personel *stand by force* yang akan berangkat sebagai *police advisor* pada misi PBB ke Sudan (UNMIS), semua item di atas memang dilaksanakan. Pemeriksaan kesehatan dilaksanakan di Satuan Kesehatan (Satkes) Pusdokkes Polri. Sedangkan untuk mengontrol tes mana saja yang sudah atau belum dilaksanakan oleh peserta, Pusdokkes memberikan lembar kontrol kepada

peserta yang harus diparaf oleh dokter atau petugas pemeriksa. Sesuai penjelasan Kasubbid Rikkes (wawancara 17 Maret 2010), "Untuk kontrol peserta, kita lihat dari paraf, sudah diperiksa atau belum, mana yang belum dilaksanakan." Ketika ditanyakan obyektifitas hasil pemeriksaan kesehatannya, lebih lanjut Kasubbid Rikkes menjelaskan, "Kalau hasil lab, semua prin, keluarnya prin-prinan, alatnya otomatis. Tinggal masukkan nomor dan kodenya. Tensi juga diprin, jadi ada barang buktinya. Kita percaya saja."

Hasil pemeriksaan kesehatan dilaporkan kepada Robinkar Sde SDM Polri sebagai pihak yang mengajukan permohonan pemeriksaan. Bentuk laporannya sesuai penjelasan Kasubbid Rikkes (wawancara 17 Maret 2010) adalah "...B, C, K1, K2. Alasan kenapa tidak lulus dan gagal dimana, tidak dicantumkan. Kalau peserta nanya, baru kita beritahukan. Rahasia, etika medis, jadi tidak disebar-sebarin...." Demikian pula ketika peneliti ingin melihat hasil pemeriksaan kesehatan peserta penugasan PBB, hanya diijinkan untuk melihat sejenak dan tidak diperbolehkan membuat salinan.

Berkaitan dengan hasil pemeriksaan personel untuk penugasan PBB, ia menjelaskan bahwa kondisi kesehatan peserta rata-rata baik. Kecuali terdapat kondisi fisik khusus atau apabila test dilaksanakan mendadak, maka hasil tes kemungkinan buruk. Sesuai hasil wawancara berikut:

Jarang yang kesehatannya tidak bagus, dulu pernah. Dia Brimob, matanya kena tembak, mungkin temannya kasihan jadi diajak, tapi ya gak boleh. Kemudian untuk tes lab, kalo dadak-dadakan ya jelek. Kita seleksi, hasilnya jelek, jadi K2. Misalnya kolesterol 300, ya gak lulus. (wawancara 17 Maret 2010)

Lebih lanjut KU menjelaskan bahwa Pusdokkes Polri tidak mengetahui siapa yang akhirnya lulus dan diberangkatkan pada misi perdamaian PBB, sebab itu merupakan kewenangan Robinkar Sde SDM Polri. Pusdokkes juga tidak pernah menerima laporan atau keluhan kondisi kesehatan personel selama bertugas di sana. Sedangkan untuk evaluasi kesehatan, atas permintaan Sdeops Polri dilaksanakan pemeriksaan kesehatan ulang kepada personel setelah pulang dari misi PBB, yang tujuannya mengetahui kondisi kesehatan yang bersangkutan

serta untuk mencegah atau mengobati apabila terjangkit penyakit menular (wawancara 17 Maret 2010).

4.1.2.4. Seleksi Kemampuan Komputer

Kewenangan untuk melaksanakan seleksi komputer adalah Pusinfo Polri Divisi Telematika Polri. Pelaksanaan seleksi bertempat di Pusinfo Polri. Sifat seleksi menunggu permintaan dari Robinkar. Prosedurnya adalah Robinkar mengirimkan surat permohonan kepada Kapusinfo Polri untuk melaksanakan seleksi kemampuan mengoperasikan komputer bagi calon personel yang akan dikirim pada misi perdamaian PBB di Sudan. Penentuan aspek yang dinilai serta jenis tesnya diserahkan sepenuhnya kepada Pusinfo Polri.

Pedoman administrasi untuk pelaksanaan seleksi kemampuan komputer bagi *police advisor* tidak ada. Untuk kegiatan seleksi, Pusinfo Polri membuat suatu rencana kegiatan. Peneliti tidak memperoleh Rencana kegiatan untuk seleksi *Police Advisor*, namun mengacu pada Rencana kegiatan uji kompetensi Bidang Komputer dan akses Internet bagi peserta calon Satgas FPU II (Surat Kapusinfo Polri No. Pol.: B/430/X/2008/Pusinfo tanggal 31 Oktober 2008), diketahui bahwa materi ujian meliputi:

- a. MS-Word: untuk mengetahui kemampuan peserta dalam mengetik di komputer, yang berguna bagi peserta dalam membuat surat atau dokumen administrasi lainnya.
- b. MS-Powerpoint: untuk mengetahui kemampuan peserta dalam membuat bahan presentasi, yang berguna bagi peserta dalam mempresentasikan alur pikir proposal atau laporan.
- c. Internet: untuk mengetahui kemampuan dan pengetahuan peserta terhadap kemajuan teknologi informasi dalam jaringan global dan penggunaan e-mail serta berguna untuk mencari referensi dan berita.

Setelah menerima permintaan seleksi kemampuan mengoperasikan komputer, tahap berikutnya adalah melakukan perencanaan seleksi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Penyusunan materi ujian.
- b. Pembuatan Surat Perintah Pembentukan Tim Uji Kompetensi Komputer.
- c. Penyiapan tempat tes, yaitu Laboratorium komputer Pusinfohahta Polri, dengan melakukan pemeriksaan kesiapan unit komputer yang akan digunakan.
- d. Penyiapan tata cara penilaian, agar tim penguji dapat memberikan penilaian secara obyektif.
- e. Penyiapan administrasi umum, meliputi absensi, blanko isian daftar nilai, dan sebagainya.

YS staf Pusinfohahta (wawancara, 5 Maret 2010) menjelaskan tidak ada perbedaan pada materi tes dan aspek yang dinilai antara seleksi untuk *police advisor* dengan FPU. Metode penilaian terhadap hasil seleksi dilakukan dengan cara memeriksa dan menilai hasil pekerjaan peserta ujian secara langsung pada saat peserta sedang melaksanakan perintah mengerjakan soal dan setelah selesai mengerjakan soal. Cara penilaiannya, membandingkan antara soal yang disiapkan dengan hasil pekerjaannya, dengan nilai yang telah distandarkan. Materi ujian yang diberikan berbeda/bervariasi untuk setiap gelombang.

Pembuatan soal diserahkan sepenuhnya kepada Pusinfohahta Polri. Seperti penjelasan YS, (wawancara 5 Maret 2010) "proses seleksi, saya yang membuat soal-soalnya." Berkaitan dengan kemampuan peserta ujian, lebih lanjut YS menyatakan sebagai berikut:

Banyak peserta yang kurang bisa MS-powerpoint. Saat dicoba MS-Office 2007 juga banyak yang tidak bisa. Kalau Bintara atau lulusan Akpol baru, bagus. Kalau yang sudah senior kurang, kecuali yang bidang tugasnya sering menggunakan komputer.

Hasil pengamatan terhadap kapasitas ruang kelas yaitu laboratorium komputer Pusinfohahta menampung 40 orang, namun untuk kenyamanan peserta ujian setiap gelombang hanya terdiri dari 20 orang. Waktu pelaksanaan ujian adalah 1 jam, terdiri dari 45 menit untuk *MS-word* dan *powerpoint*, dan 15 menit untuk internet. Sedangkan kendala yang sering dihadapi dalam proses seleksi adalah pada alat/jaringan internet. Saat pelaksanaan tes internet karena dilakukan

secara bersama-sama *download* file menjadi lambat. Akhirnya waktu diperpanjang, dari semula hanya 15 menit.

Pada pelaksanaan seleksi komputer tidak seluruhnya peserta hadir, seperti pada seleksi *Police Advisor* yang dilakukan pada tahun 2009, dari 100 calon peserta yang dipanggil untuk mengikuti seleksi, hadir 88 orang (Nota Dinas Kapusinfo/Polri kepada Karo Binkar Polri No. Pol. : B/ND-391/XI/2009/Pusinfo tentang Lampiran Hasil Uji Kompetensi bidang Komputer seleksi personel Polri sebagai calon *Police Advisor* pada misi PBB di Sudan). Terhadap peserta yang tidak hadir nilai dikosongkan, hasil dikirimkan kepada Robinkar apa adanya. Hasil yang dikirimkan kepada Robinkar bukan berupa lulus atau tidak lulus, hanya berupa nilai saja. Nilai di bawah 60 termasuk dalam kategori kurang, sedangkan nilai tertinggi adalah 85.

Sistem penilaian tidak bisa lepas dari subyektifitas pengawas sekaligus penilai (hasil wawancara dengan YS, 5 Maret 2010). Selanjutnya YS menjelaskan, "...untuk *word*, bila ada kesalahan tidak sesuai soal yang diminta, nilai dikurangi 5, kalau ada yang kurang, nilai dikurangi lagi, jadi subyektif. Kalau sama persis dengan soal, nilainya sempurna 85".

Metode penilaian ini disusun oleh Pusinfo/Polri sendiri, dan berlaku bukan hanya untuk seleksi personel PBB saja tetapi juga untuk seleksi uji kompetensi bagi calon peserta pendidikan pengembangan Polri (Selapa, Sespim, Sespati), serta penugasan lainnya, tidak ada perbedaan sistem penilaian (wawancara dengan YS, 5 Maret 2010). Metode evaluasi kemampuan operasionalisasi komputer dan internet ditentukan sebagai berikut:

- a. Nilai <60 = kurang, dengan tingkatan (gradasi) kemampuan antara lain belum dapat menggunakan program aplikasi MS-Word dan internet, namun sudah mempunyai kemampuan dasar menggunakan/mengoperasionalkan komputer (*open, save, close*), serta mempunyai kemampuan dasar menggunakan komputer dan beberapa fitur sederhana (*variasi form, copy, paste, text box, autosave*, serta buka *internet explorer*).
- b. Nilai 60-70 = cukup, dengan tingkatan (gradasi) kemampuan antara lain mempunyai kemampuan dasar menggunakan komputer dan cukup

banyak menggunakan fitur-fitur dalam program aplikasi, mampu menata (*setting*) lembar kerja dan tampilan serta terbiasa dengan fitur-fitur yang tersedia, serta telah banyak menggunakan fitur-fitur dalam program aplikasi dan secara mudah (terbiasa) menjelajah internet.

- c. Nilai 71-85 = baik, dengan tingkatan (*gradasi*) kemampuan antara lain mampu secara mudah dan cepat menggunakan program MS-word dan internet dengan hasil baik, serta mampu menggunakan fitur-fitur *advanced* dengan mudah, rapi, cepat dan dengan hasil yang baik.

Pusinfohta Polri tidak mengetahui siapa saja yang akhirnya dinyatakan lulus pada seleksi di tingkat Polri, karena itu merupakan kewenangan dari Robinkar Sde SDM Polri. Kegiatan seleksi komputer tidak didukung oleh DIPA Pusinfohta. Dukungan dana bagi keperluan seleksi dan honor tim seleksi diajukan kepada Robinkar Polri.

4.1.3. Penentuan Hasil Seleksi

Penentuan kelulusan pada seleksi di tingkat Polri dilakukan oleh Sde SDM Polri berdasarkan pada hasil seleksi yang diserahkan oleh masing-masing Satker pelaksana seleksi. Mekanismenya, nilai direkapitulasi dan disusun peringkatnya oleh Robinkar cq. Subbag Gassus. Kriteria kelulusan yang digunakan oleh Sde SDM Polri, pertama adalah personel yang memperoleh nilai tinggi pada bahasa Inggris, sebagai syarat utama penugasan ke luar negeri, diikuti hasil seleksi psikologi, kesehatan, dan terakhir kemampuan mengoperasikan komputer.

Dalam penentuan kelulusan untuk memenuhi kriteria penugasan PBB salah satu kendalanya adalah faktor kemampuan Bahasa Inggris. Seperti yang disampaikan oleh mantan Kasubbag Gassus, SY, (wawancara, 3 Pebruari 2010) bahwa akhirnya yang diutamakan adalah mempunyai kemampuan Bahasa Inggris dulu, sedangkan permintaan kualifikasi lainnya misal sebagai *trainer* fungsi serse, lalu lintas, bersifat menyesuaikan. Berikut kutipan wawancaranya:

Kompetensi personel yang terjaring belum mencapai kemampuan yang optimal sesuai permintaan, tapi berusaha untuk memenuhi syarat yang ditentukan. Kemampuan personel kurang pada bahasa Inggris. Sedangkan

untuk pelaksanaan tugas, personel Polri semua bisa, kita dididik seperti itu. Hingga saat ini, baik *Police Advisor* maupun FPU belum ada komplain terhadap kinerja mereka di sana, karena yang dikirim adalah personel yang terbaik.

Penentuan psikologi sebagai aspek kedua kelulusan seorang calon didasarkan pada pertimbangan bahwa personel akan bertugas jauh dari keluarga dengan kondisi alam yang berbeda dengan Indonesia sehingga harus memiliki kesiapan mental yang baik. Akan tetapi, berdasarkan dokumen hasil pemeriksaan psikologi calon *police advisor* tahun 2008 yang berhasil diperoleh peneliti, ada 5 nama yang dinyatakan tidak memenuhi syarat psikologi (TMS / K1). Dari 5 orang itu, sebanyak 2 orang telah berangkat pada misi UNMIS dan 3 orang lainnya masih *stand by*. Setelah ditelusuri lebih jauh lagi, diketahui bahwa mereka adalah peserta yang tidak melalui seleksi Polri, tetapi langsung dipanggil untuk tes UNSAT dan dinyatakan lulus. Tes psikologi dilaksanakan sebagai pelengkap prosedur tes di tingkat Polri, sehingga hasil tes psi itu tidak berpengaruh karena mereka telah dinyatakan lulus oleh PBB.

Satuan kerja pelaksana seleksi (Ropsi, Pusdokkes, Sebas dan Pusinfohahta) tidak mengetahui sejauhmana peran hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap kelulusan calon. Seperti yang disampaikan oleh Kasubbag Psipers, AS (wawancara 17 Pebruari 2010),

Nampaknya yang dinyatakan berangkat atau tidak, dari hasil akumulatif. Setelah nilai psikologi diserahkan, kita sudah tidak tahu tindaklanjutnya. Setelah nilai dikirim ya selesai. Psikologi hanya berperan itu saja. Apakah yang bersangkutan berangkat atau tidak saya tidak tahu.

Demikian pula dengan YS dari Pusinfohahta (wawancara 5 Maret 2010) menyatakan, "Infohahta tidak pernah menyatakan lulus/tidak lulus, nanti atas (Binkar) yang akan menentukan. Digabung dengan nilai seleksi lainnya". Hal senada disampaikan oleh KU dari Pusdokkes (wawancara 17 Maret 2010),

Kita tidak evaluasi sampai situ, kadang siapa yang berangkat kita juga tidak tahu. Kita tidak terlalu mengikuti. Fungsi kita di bidang kesehatan, ya tes kesehatan aja. Kadang gak tau siapa aja yang berangkat”.

Pada seleksi PBB tahun 2009, Polri hanya meluluskan 29 orang dari 100 orang yang mengikuti seleksi. Salah seorang peserta seleksi, HS mengusulkan sebaiknya Polri membuka kesempatan sebesar-besarnya untuk mengikuti seleksi UNSAT, karena pada saat diseleksi oleh PBB akan ada personel yang tidak lulus. Apabila Polri hanya menyiapkan personel sedikit, maka semakin sedikit pula personel yang lulus setelah diseleksi oleh UNSAT. Berikut ini kutipan pernyataannya :

Kenapa yang diluluskan oleh Polri hanya 29 orang? Seharusnya sebanyak-banyaknya saja, karena saat diseleksi PBB pasti banyak yang tidak lulus. Kalau dilulusin Polri saja 29, bagaimana nanti setelah diseleksi PBB? (wawancara 8 Maret 2010)

Ketika masalah ini dikonfirmasi kepada Kassubbag Gassus, BS, dan peneliti menanyakan mengapa hasil seleksi tahun 2009 hanya lulus sebanyak 29 orang. Ia menjelaskan bahwa mayoritas calon peserta tidak lulus karena faktor bahasa Inggris. Saat ini Polri semakin ketat dalam melakukan seleksi. Pertimbangannya, karena peserta akan dites langsung oleh PBB. Akan sangat memalukan apabila calon yang diluluskan ternyata tidak memenuhi kualifikasi bahasa Inggris seperti yang diminta oleh PBB (wawancara 22 Maret 2010).

Untuk mengantisipasi pertanyaan-pertanyaan seperti itu, Sde SDM Polri berencana untuk menginformasikan hasil tes itu kepada para Kasatker yang personelnnya mengikuti seleksi. Sesuai hasil wawancara berikut :

Kebijakan dari pak Deputi yang sekarang, untuk penugasan ke luar negeri, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan itu, kami rencananya akan mengirimkan hasil seleksi ke kasatkernya. Bahwa misalnya Esti gugur di bahasa Inggris dengan nilai 6,3. Kita kirim. Si Retno, bahasa Inggris 5,2. Kita kirim. Walaupun tes psikologinya lulus. Tapi persyaratan bahasa Inggris gagal. Sehingga yang bersangkutan tahu dan komandannya tahu

juga. Oh dia nilai bahasa Inggris segini, ngomongnya bisa bahasa Inggris, tapi ternyata nilainya cuma 5,2, jadi gitu mbak. Jadi supaya jangan, akhirnya seolah-olah dia-nya pintar bahasa Inggris, tapi kan enggak. Lagipula yang menilai kan bukan saya, tapi orang Sebas (wawancara dengan Kasubbag Gassus, BS, 22 Maret 2010).

Berkaitan dengan penentuan hasil seleksi, mantan Kasubbag Gassus, SY menjelaskan (wawancara 3 Pebruari 2010), “Selama ini laporan hasil seleksi selalu obyektif, sesuai ranking dan transparan, sehingga pimpinan menyetujui”. Penentuan kelulusan personel untuk penugasan PBB sebagai *police advisor* tidak dilakukan melalui Rapat Dewan Pertimbangan Karir (wanjak). Kebijakan dari pimpinan adalah berdasarkan ranking kelulusan, selanjutnya hasil dilaporkan kepada De SDM Kapolri. Hasil seleksi tidak diumumkan, akan tetapi langsung dilaporkan kepada Deops Kapolri dan Set NCB-Interpol untuk diteruskan kepada PTRI pada PBB New York, sebagai daftar personel yang berhak mengikuti tes selanjutnya, yaitu tes UNSAT oleh PBB (wawancara dengan Kasubbag Gassus tanggal 22 Maret 2010 dan Pamin Gassus tanggal 15 April 2010).

4.1.4. Seleksi UNSAT

Seleksi UNSAT sebagai *police advisor* pada misi UNMIS baru dilaksanakan satu kali di Indonesia, yaitu pada tahun 2008. Untuk pemanggilan seleksinya, Robinkar memanggil sesuai dengan daftar nama personel yang dinyatakan lulus dalam seleksi Polri. Sedangkan pemanggilan personel di luar daftar itu, ada dasar tertulisnya (wawancara dengan AW 15 April 2010). Seleksi UNSAT ini merupakan salah satu penentu apakah seorang calon memenuhi syarat untuk bertugas pada misi tersebut atau tidak.

Penelitian dokumen terhadap Surat Telegram pemanggilan seleksi menunjukkan dari 122 orang yang dipanggil seleksi UNSAT, tidak semuanya merupakan personel yang dinyatakan lulus pada seleksi internal Polri tahun 2008, akan tetapi melalui pengusulan Set NCB-Interpol guna memenuhi kuota seleksi UNSAT dengan memilih personel yang dinilai kompeten. Hasil wawancara dengan SD, (22 Maret 2010) sebagai berikut:

“...memang ada beberapa yang tidak melalui seleksi Polri karena waktu itu PBB minta standar 100 orang, tapi dari Mabes personelnya kurang. Akhirnya waktu itu kita mencari orang-orang yang kita nilai mampu. Di NCB kan ada data personelnya. Kita hubungi dan tawari, ternyata mau. Termasuk pak ER. Bang AS juga atas rekomendasi pak ER, dulu kan dia disini. Dia yang cari-cari. Kita bingung juga siapa lagi nih orang-orang yang mampu, untuk memenuhi kuota. Tapi selain itu mereka juga pengen ikut, punya kemauan juga. Dan ternyata, yang banyak lulus UNSAT adalah orang yang belum seleksi itu.”

Materi tes UNSAT secara berurutan adalah Bahasa Inggris, meliputi *reading comprehension*, *listening*, *report writing*, dan *oral interview*, selanjutnya tes mengemudi, dan terakhir menembak. Sistem seleksi yang diterapkan adalah sistem gugur. Apabila calon tidak dapat menyelesaikan satu materi seleksi, misalnya *reading comprehension*, minimal 60 % dari soal yang diberikan, maka ia dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tes berikutnya.

Hasil seleksinya adalah 11 orang dinyatakan gugur pada tes *Reading comprehension*, *Listening* 7 orang, *Report Writing* 26 orang, dan *Oral Interview* 2 orang. Sehingga, pada akhir tes bahasa Inggris sebanyak 49 orang dinyatakan gugur dan 50 orang memenuhi syarat. Sedangkan untuk tes mengemudi (kemudi kiri jeep 4 x 4) dan menembak, peserta tidak ada yang gugur. Akan tetapi, penelitian dokumen hasil seleksi UNSAT yang diperoleh peneliti dari Set NCB, menunjukkan sebanyak 8 orang gagal pada tes menembak (polisi laki-laki 3 orang dan Polwan 5 orang), namun yang bersangkutan tetap dinyatakan lulus seleksi UNSAT. Dengan demikian, personel yang dinyatakan lulus seleksi UNSAT dan siap untuk ditugaskan berjumlah 50 orang. Dari 50 orang itu, sebanyak 24 personel telah ditugaskan sebagai *police advisor* pada misi UNMIS secara bertahap, sedangkan sisanya masih menunggu tes wawancara via telepon dan persetujuan penugasan dari PBB.

4.2. Permasalahan pada Rekrutmen dan Seleksi Polri

Berdasarkan uraian di atas dan juga bab 3, nampaknya ada permasalahan pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi internal Polri, serta seleksi UNSAT pada tahun 2008 itu.

4.2.1. Dasar Rekrutmen dan seleksi

Permasalahan pada rekrutmen dimulai dengan dasar kebijakan yang kurang mengakomodir prosedur yang mengatur rekrutmen dan seleksi PBB. Pedoman yang dimiliki Sde SDM yaitu Skep 991/XII/2004 tanggal 29 Desember 2004 hanya menyebutkan bahwa calon harus lulus seleksi yang diadakan oleh pejabat pembina fungsi, atau memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh penyelenggara. Dalam Skep ini, persyaratan yang ditetapkan bagi personel Polri untuk penugasan di luar organisasi Polri, juga bersifat umum dan cenderung untuk penugasan persyaratan untuk penugasan pada Departemen/instansi sipil. Tidak disebutkan persyaratan baku atau khusus untuk penugasan PBB. Sehingga persyaratan personel untuk penugasan pada misi perdamaian dunia merujuk pada kriteria yang ditetapkan oleh PBB.

Pedoman lainnya yaitu Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri di Lingkungan Polri, yang diterbitkan oleh Deops Kapolri, pada huruf c tentang prosedur ke luar negeri untuk tugas PBB, terdapat point yang tidak sesuai dengan pelaksanaan di lapangan, yaitu proses pemilihan/seleksi dilaksanakan oleh **Biro Dalpers Polri**, seharusnya adalah **Biro Binkar Polri**. Hal ini sesuai dengan Organisasi dan Tata Cara Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Mabes Polri berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/9/I/2004 tanggal 30 Januari 2004, bahwa penugasan khusus di luar organisasi Polri, baik di dalam maupun luar negeri, pada satuan kerja Sde SDM Polri dilaksanakan oleh Robinkar Polri c.q Subbag Gassus Bag Mutjab. Adapun fungsi Rodalpers Polri adalah melaksanakan seleksi untuk penyelenggaraan penyediaan personel (*werving*), atau pendidikan dan pelatihan.

4.2.2. Respon Satker dan Minat Personel terhadap Informasi Pendaftaran

Merujuk pada penjelasan mantan Kasubbag Gassus SY (wawancara 3 Pebruari 2010), salah satu kendala penginformasian dari Mabes Polri ke Polda adalah kurangpedulian Polda untuk menginformasikannya hingga tingkat Polsek, sehingga kegiatan rekrutmen penugasan PBB tidak tersosialisasi. Demikian pula di lingkungan Mabes Polri, ada saja personel yang komplain tidak mengetahui adanya pendaftaran itu dari Sakter yang bersangkutan. Akhirnya, Subbag Gassus mengirimkan faksimil kembali ke Satker tersebut. Hal itu dikuatkan oleh Kasubbag Gassus yang baru, BS (wawancara 22 Maret 2010) yang menjelaskan adanya satker yang tidak memberikan respon terhadap telegram yang didistribusikan:

Justru banyak yang belum mengirimkan itu dari satker terdekat, kalo dari polda apresiasi dengan adanya penugasan PBB, namun persyaratannya tidak cukup. Menurut saya mereka sangat *apreciate*. Dengan adanya kita *warning*, mereka mau mengirimkan personel-personelnya yang berkualitas.

Ketika melakukan penelitian ke Polda Metro Jaya untuk melihat bagaimana tanggapan wilayah terhadap telegram dari Mabes, diperoleh penjelasan dari Staf Ropers Polda, EA, (wawancara, 18 Pebruari 2010), bahwa pengiriman informasi pendaftaran dari Mabes Polri ke Polda Metro Jaya tepat waktu, sehingga ada waktu untuk mengumumkannya ke Polres dan satker di jajaran Polda. Lebih lanjut ia menjelaskan, “Binkar membuat penawaran ke jajaran dalam bentuk surat. Isinya sama, siapa yg berminat dan memenuhi syarat. Mereka mendaftar ke satker masing-masing, lalu satker mengirimkan ke Ropers”.

Demikian pula ketika hal itu ditanyakan kepada mantan Kasubbag Mutjab Polda Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), AT, (wawancara 7 April 2010),

Dari Mabes, TR langsung difax ke Ropers, setelah itu diajukan dulu ke Kapolda. Setelah turun ke Karopers, Binkar mendistribusikan TR ke jajaran. Karena saya mempunyai hubungan baik dengan staf Gassus maka selama saya menjabat, TR tidak pernah terlambat, padahal itu masalah untuk polda NAD yang jauh.

Ketika masalah penerimaan informasi ini dikonfirmasi kepada salah seorang mantan peserta seleksi dari Polda Riau, DC (wawancara 30 Maret 2010) diperoleh keterangan sebagai berikut:

Waktu itu saya ditawarkan orang Bagmin (Bagian administrasi). Saya ditelepon, Ini ada pendaftaran misi PBB mau ikut tidak, siapa tau bisa nambah ilmu kamu. Saya jawab: mau deh bu. Tapi saya sendiri tidak membaca TR-nya.

Demikian pula dengan SR (wawancara 10 Pebruari 2010), "Saya tahu dari telegram yang dikirimkan oleh Mabes Polri ke Polda-polda. TR tersebut sampai juga ke Sakter saya di Intel Polda Riau". Sedangkan IW dari Polda Sumut (wawancara via telepon 30 Maret 2010) menyatakan:

Saya tahu dari STR yang dikirimkan dari Polda ke Polres, sekitar bulan Maret 2009. Waktu itu saya Spri jadi saya yang nerima suratnya. Selanjutnya saya sampaikan ke Bagmin untuk disampaikan ke Bag-bag lain bahwa ada pendaftaran Polwan untuk penugasan PBB. Saya bilang ke Min bahwa saya mau ikut. Lalu nama saya didaftarkan ke Polda.

Hasil wawancara via telepon dengan RC dari Polda Jawa Timur, diperoleh keterangan bahwa selama 3 tahun bertugas di Polsek Jombang sampai sekarang, ia belum pernah menerima informasi atau membaca telegram rekrutmen penugasan PBB (wawancara 3 Maret 2010). Sedangkan UM dari Polda Jawa Tengah menyatakan, selama 3 kali menjabat sebagai Kapolsek di tempat yang berbeda, ia belum pernah membaca surat telegram adanya pendaftaran penugasan PBB. Sehingga ia tidak pernah menawarkan atau mensosialisasikan kepada anak buahnya, sebab sebagai pimpinan ia juga tidak menerima informasi itu. Akan tetapi setelah mutasi ke Inspektorat Pengawasan Polda (Itwasda), ia menerima informasi tentang pendaftaran penugasan PBB (wawancara via telepon tanggal 4 Mei 2010).

Demikian pula Sf dari Polda Jawa Tengah yang tidak pernah menerima informasi pendaftaran itu saat bertugas sebagai Kapolsek. Akan tetapi setelah mutasi ke Polres Kendal sebagai Kabagmin, informasi itu ia terima. Informasi

didistribusikan kepada Kabag dan Kasat di lingkungan Polres dengan membuat Nota Dinas sebagai pengantar Surat Telegram dari Kapolda, juga ke Polsek-polsek di jajaran Polres Kendal. Informasi itu juga diumumkan kepada anggota pada saat apel pagi (Wawancara via telepon tanggal 4 Mei 2010).

Berkaitan dengan minat personel untuk mendaftar, mantan Kasubbag Mutjab Polda NAD, AT menjelaskan (wawancara 7 April 2010), selama ia menjabat dari tahun 2006 sampai 2009, tidak ada personel Polda NAD yang mendaftarkan diri bila ada penawaran penugasan PBB. Akan tetapi, ia tidak mengetahui atau menanyakan mengapa tidak ada yang berminat mendaftar, sehingga laporan kepada Mabes Polri nihil, karena tidak ada personel yang mendaftar. Hasil pemeriksaan dokumen Telegram pemanggilan seleksi 2007-2009, dari Polda NAD memang tidak ada personel yang mengikuti seleksi PBB (lihat tabel 3.4.).

Demikian pula penjelasan staf Ropers Polda Metro Jaya, EA, (wawancara 18 Februari 2010) personel yang berminat mendaftar pada umumnya adalah personel yang pernah ikut dalam misi PBB, apalagi bila dalam TR penawaran itu telah dicantumkan "Diutamakan bagi personel yang pernah bertugas dalam kontingen PBB". Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan personel yang belum pernah misi juga ikut mendaftar. Hal senada disampaikan St dari Gorontalo, (wawancara via telepon, 8 April 2010) selama ia menjabat di Polres Bone Bolango, tidak ada anggotanya yang berminat mendaftar misi PBB, sehingga dilaporkan nihil ke Polda.

Minat yang berbeda ditunjukkan oleh peserta lainnya. Peneliti melakukan wawancara dan pengamatan terhadap JA dari Polda Sumsel yang saat ini sedang melaksanakan pendidikan S-2. Ia mengetahui adanya pendaftaran PBB dari TR yang diterima di Polresnya. Ia dinyatakan lulus UNSAT namun belum diajukan penugasannya oleh Polri karena masih pendidikan. Ia menunjukkan minat yang besar untuk dapat bertugas pada misi perdamaian PBB, bahkan berencana untuk bertugas setelah menyelesaikan studi S2-nya. Pada saat peneliti ke Pusdokkes Polri menyaksikan pemeriksaan kesehatan bagi personel yang akan ditugaskan pada misi UNMIS, JA termasuk salah satu peserta tes kesehatan itu (catatan lapangan 17 Maret 2010).

Minat yang besar juga ditunjukkan oleh SR dalam pernyataan berikut, “Saya mendaftar atas kemauan sendiri karena saya ingin mencoba penugasan ke luar negeri apa pun itu. Sebelumnya saya juga pernah ikut seleksi staf SLO” (wawancara 10 Pebruari 2010). Demikian pula dengan, IW, dari Polda Sumut (wawancara 30 Maret 2010), yang menyatakan berminat ikut penugasan PBB untuk menambah pengalaman. Hal serupa dinyatakan pula oleh WS dan WC yang telah 2 kali mengikuti penugasan PBB sebelumnya, yaitu Kamboja dan Bosnia (wawancara 10 Pebruari 2010).

4.2.3. Rentang Waktu antara Penginformasian dengan Pelaksanaan seleksi

Jarak penginformasian pencarian calon dengan pemanggilan, bervariasi. Hasil telaahan dokumen, pada Telegram pencarian calon tahun 2007, jarak antara pengumuman informasi adanya seleksi dengan pemanggilan calon untuk mengikuti seleksi cukup singkat. Berita Faksimil dari PTRI pada PBB New York tertera tanggal 23 Januari 2007 perihal peluang pengiriman Polri pada misi PBB di Darfur, ditindaklanjuti oleh Polri dengan Surat Telegram pencarian calon (*Warning order*) ke jajaran Polri yaitu Nomor ST/134/II/2007, tertera tanggal 2 Pebruari 2007. Daftar nama harus sudah diterima oleh Robinkar Sde SDM Polri paling lambat tanggal 15 Pebruari 2007. Sedangkan Telegram pemanggilan seleksinya tanggal 20 Pebruari 2007 (TR/123/II/2007). Sehingga total waktu mulai dari informasi hingga pemanggilan seleksi hanya 20 hari. Akibatnya, personel yang terjaring dan dipanggil hanya berasal dari satuan kerja Mabes Polri, serta beberapa Polda besar yaitu Jawa Tengah, Bali Metro Jaya dan Jawa Barat.

Seleksi pada tahun 2008 sudah lebih tertata dan mempunyai rentang waktu lebih lama. Telegram informasi pencarian calon diumumkan ke satuan kerja kewilayahan dan Mabes Polri sejak tanggal 28 Agustus 2007 (T/122/VIII/2007). Demikian pula untuk rekrutmen personel Polwan-nya, Telegram pencarian calon telah dilakukan sejak 25 September 2007. Adapun Telegram Pemanggilan Seleksinya sama-sama bulan Pebruari 2008.

Pada seleksi tahun 2009, pelaksanaan seleksi oleh Polri lebih diperketat. Polri hanya melakukan 2 kali rekrutmen dan seleksi, dengan rentang waktu pencarian calon yang cukup, yaitu melalui Telegram No. Pol.: TR/167/III/2009

tanggal 23 Maret 2009 untuk penyiapan Polwan dalam rangka mendukung misi perdamaian PBB di Sudan. Adapun seleksinya diselenggarakan pada bulan Agustus 2009. Sedangkan kegiatan rekrutmen lainnya adalah melalui Surat Kapolri No. Pol.: B/2727/X/2009 tanggal 15 Oktober 2009 perihal seleksi personel Polri yang akan ditugaskan pada misi pemeliharaan perdamaian PBB. Pemanggilan dan pelaksanaan seleksinya pada bulan Nopember 2009. Dengan jarak antara waktu pengumuman informasi dengan pemanggilan seleksi cukup lama, maka personel yang terjaring untuk mengikuti seleksi cukup banyak dengan sebaran Polda yang lebih merata (lihat tabel 3.5.).

Permasalahan lain berkaitan dengan rentang waktu penginformasian adalah Telegram pemanggilan seleksi dengan hari pelaksanaan seleksi yang berdekatan. Seperti TR pemanggilan seleksi tahun 2007. TR terbit tanggal 20 Pebruari 2007, sedangkan pelaksanaan seleksinya tanggal 22 Pebruari 2007, sehingga hanya mempunyai rentang waktu 2 hari. Hasil telaah dokumen terhadap daftar kehadiran seleksi, dari 30 orang yang dipanggil 4 orang tidak hadir. Demikian pula pada seleksi tahun 2009, TR pemanggilan tertanggal 18 Nopember 2009, sedangkan pelaksanaan seleksinya tanggal 23 Nopember 2009 (rentang waktu 5 hari). Daftar kehadirannya, dari 100 orang yang dipanggil, hadir 88.

Hal serupa terjadi pula pada seleksi UNSAT tahun 2008, TR pemanggilan tertanggal 3 Juli 2008, sedangkan pelaksanaan seleksinya 7 Juli 2008, sehingga hanya mempunyai rentang waktu penginformasian 4 hari. Merujuk dari Nota Dinas dari Karo Binkar Polri kepada De SDM Kapolri tentang Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi UNSAT menyebutkan, dari 122 yang dipanggil seleksi, hadir sebanyak 99 orang, tidak hadir 24 orang disebabkan sedang mengikuti pendidikan, tugas/dinas, dan terlambat menerima TR pemanggilan.

Sesuai keterangan yang diberikan oleh AW, asal Polda Kalsel (Januari 2010), yang menceritakan pengalamannya tidak hadir pada tes UNSAT, karena tidak diinformasikan oleh Poldanya, padahal ia sedang berada di Jakarta saat seleksi itu berlangsung. Ia baru mengetahui seleksi sedang dilaksanakan setelah dihubungi rekannya yang kebetulan sama-sama dipanggil untuk tes UNSAT, tetapi sudah terlambat.

4.2.4. Persyaratan peserta

Persyaratan yang dicantumkan dalam telegram perekrutan menyebutkan kriteria yang wajib dipenuhi oleh peserta. Akan tetapi, ada satu persyaratan penting yang tidak dicantumkan, yaitu telah mempunyai masa kerja dinas kepolisian minimal 5 tahun. Penjelasan mantan Kasubbag Gassus SY, (wawancara 19 Januari 2010), "Persyaratan didapat dari Deops, berdasar standar dari PBB". Ketika peneliti meminta persyaratan dari Deops dimaksud, staf Gassus tidak dapat menunjukkannya (catatan lapangan), dan menyarankan untuk ke NCB karena korespondensi faksimil surat PBB via PTRI oleh Set NCB.

Ketika peneliti menanyakan hal itu kepada staf Set NCB, Yn (hasil diskusi 10 Pebruari 2010) menjelaskan, pada perekrutan awal tidak ada pencantuman persyaratan masa dinas karena kriteria itu memang tidak disebutkan secara eksplisit dalam surat PTRI. Setelah ada kejadian penundaan penugasan Anita oleh PBB yang disebabkan kurangnya masa kerja yang bersangkutan, barulah PTRI menegaskan persyaratan PBB yaitu personel yang dikirim harus telah mempunyai masa dinas kepolisian minimal 5 tahun.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa personel yang telah mengikuti seleksi dan mempunyai masa kerja di bawah 5 tahun, diantaranya IW dari polda Sumut (wawancara via telepon 30 Maret 2010), "...dalam TR tidak ada batasan harus 5 tahun". Demikian pula penjelasan DC dari Polda Riau, (wawancara via telepon 30 Maret 2010), "Nah itu bu. Kenapa yang belum 5 tahun diluluskan juga? Sudah tahu syaratnya masa dinas harus 5 tahun. Kita jadi kecewa juga. Kenapa gitu bu?".

Hal senada disampaikan oleh AM (wawancara 17 Maret 2010), yang peneliti temui saat menjalani pemeriksaan kesehatan untuk persiapan keberangkatan misi UNMIS. Ketika ditanya apakah mengetahui persyaratan PBB adalah minimal 5 tahun, ia menjelaskan :

Saya tidak tahu syarat harus sudah bertugas minimal 5 tahun di dinas kepolisian. Termasuk rekan-rekan Polwan, banyak yunior saya yang juga daftar. Saya lulusan Seba Polwan tahun 2005, jadi ketika mendaftar sebenarnya masa kerja saya belum 5 tahun. Saya dinyatakan lulus tes UNSAT dan masuk dalam daftar *stand by*. Pada saat nama saya diajukan

untuk berangkat pada misi UNMIS sebagai *Police advisor*, pihak Polri mengirimkan P-11 (Riwayat hidup) dan saya diwawancara langsung via telepon oleh PBB. Disitulah PBB mengetahui masa kerja saya belum 5 tahun. Akhirnya keberangkatan saya dibatalkan.

4.2.5. Standarisasi Seleksi

Seleksi yang diselenggarakan oleh Satker pelaksana seleksi menggunakan pedoman masing-masing. Hasil penelitian, hanya Pusdokkes yang punya pedoman administrasi, yaitu Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/79/II/2008 tanggal 28 Pebruari 2008 tentang Pedoman Tata Cara Pemeriksaan Kesehatan untuk Pendidikan/Penugasan Anggota Polri. Sedangkan satker lainnya, menggunakan rujukan lain, seperti Sebasa Polri yang menggunakan pedoman penilaian peserta pendidikan Polri, atau Ropsi yang mengacu pada seleksi-seleksi penugasan khusus sebelumnya sebab belum ada pedoman administrasi yang khusus mengatur seleksi penugasan PBB, sedangkan Pusinfohta menggunakan rencana pelaksanaan tugas.

Sistem Penilaian subyektif untuk tes komputer dan tes wawancara bahasa Inggris, yaitu tergantung dari pengawas atau penilai tes komputer, serta pewawancara dalam seleksi bahasa Inggris. Demikian juga untuk tes Psikologi yang pengoreksiannya masih manual, tidak komputerisasi seperti yang digunakan untuk seleksi pendidikan, dengan pertimbangan biaya yang dikeluarkan akan lebih besar dibandingkan jumlah peserta seleksi penugasan PBB (wawancara dengan AS, 17 Pebruari 2010).

Jenis seleksi yang diujikan oleh Polri berbeda dengan UNSAT. Polri melaksanakan seleksi Bahasa Inggris, psikologi, kesehatan, dan komputer untuk memenuhi persyaratan standar PBB yaitu mampu berbahasa Inggris, mengoperasikan komputer, serta sehat jasmani dan rohani. Sedangkan seleksi PBB meliputi Bahasa Inggris, mengemudi stir kiri, dan menembak. Polri tidak ada tes mengemudi dan menembak untuk persiapan tes UNSAT. Seharusnya seleksi yang dilaksanakan oleh Polri selaras dengan seleksi PBB. Walaupun beberapa mantan peserta menyatakan materi seleksi Bahasa Inggris Polri lebih sulit daripada seleksi UNSAT, akan tetapi polanya berbeda. Demikian pula dengan

seleksi komputer yang dilaksanakan Polri, menurut SR (wawancara 10 Pebruari 2010) sangat baik, karena dari negara lain ada yang tidak bisa menggunakan komputer.

Berdasarkan beberapa Telegram pemanggilan seleksi yang diperoleh peneliti, ditemukan ketidakkonsistenan jenis seleksi yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri. Ada telegram yang hanya menyebutkan jenis seleksi Bahasa Inggris, Psikologi, dan Kesehatan, tanpa tes komputer. Namun pada telegram seleksi lainnya menyebutkan seleksi lengkap. Ketika hal ini dikonfirmasi dengan salah seorang pelaksana seleksi, diperoleh keterangan walaupun tidak lengkap disebutkan dalam telegram, akan tetapi dalam pelaksanaannya lengkap (wawancara dengan WS, 13 April 2010).

4.2.6. Kualitas personel

Penjelasan mantan Kasubbag Gassus, SY (wawancara 3 Pebruari 2010), tentang proses pendaftaran personel di satuan asal adalah, "Wilayah tidak pernah menyeleksi anggota terlebih dahulu. Seleksi langsung dilaksanakan oleh Mabes". Dalam proses pendaftaran itu, terdapat beberapa perbedaan. Polda Metro Jaya tidak melakukan seleksi terlebih dahulu terhadap personel yang mendaftar. Jadi, hanya menampung nama calon yang berminat sesuai persyaratan yang telah ditetapkan, selanjutnya dikirimkan ke Mabes Polri. Ketika ditanyakan mengapa tidak dilakukan seleksi terlebih dahulu, EA menjelaskan (wawancara 18 Pebruari 2010) sebagai berikut:

Ketentuan itu tidak diminta Mabes Polri. Apabila Mabes Polri menghendaki agar calon diseleksi, maka Kapolda pasti akan memerintahkan Ropers agar calon diseleksi dahulu. Namun sesuai Telegram, seleksi akan dilaksanakan Sde SDM Polri.

Kondisi ini berbeda dengan Polda Riau yang menyeleksi calon terlebih dahulu sebelum mengusulkan namanya ke Mabes Polri. Menurut SR (wawancara, 10 Pebruari 2010) yang mendaftar penugasan PBB pada tahun 2008, ia dites oleh Ropers Polda Riau, terutama kemampuan bahasa Inggrisnya. Namun keterangan itu bertentangan dengan DN peserta seleksi tahun 2009 asal Polda Riau juga.

Sebelum berangkat, pihak Ropers hanya berpesan untuk melakukan yang terbaik saat diseleksi oleh Mabes Polri nanti (wawancara, 30 Maret 2010).

Berkaitan dengan kualitas personel hasil seleksi Polri, Kabid Kermadiksipol Set NCB (wawancara 22 Maret 2010) menjelaskan, "...kalau untuk seleksi UN langsung, mungkin di bahasa. Kalau seleksi Polri bervariasi kendalanya". Hal senada disampaikan oleh mantan Kasubbag Gassus (wawancara 3 Pebruari 2010), "...belum mencapai kemampuan yang optimal sesuai permintaan, tapi berusaha untuk memenuhi syarat yang ditentukan. Kemampuan personel kurang pada bahasa Inggris". Lebih lanjut ia menambahkan,

...calon banyak gagal di kesehatan dan bahasa Inggris. Banyak calon yang semangat tapi *maintenance* kesehatan dan kemampuan bahasa Inggris tergantung personel masing-masing. Bahkan ada yang nekad tidak bisa bahasa Inggris tetap daftar, karena wilayah memang tidak menyeleksi.

SY menyarankan, "karena kendala utama adalah bahasa Inggris maka yang harus ditingkatkan adalah kemampuan bahasa Inggris". Ketika ditanyakan bagaimana untuk mengantisipasi permintaan kemampuan *trainer* dari PBB untuk melatih polisi lokal di Sudan, SY menjelaskan (wawancara 3 Pebruari 2010),

Tidak semua personel Polri mempunyai kemampuan bahasa Inggris. Demikian juga bila yang harus dikirim adalah gadik-gadik, tidak semua bisa berbahasa Inggris. Mungkin seharusnya diwajibkan bisa, sehingga ketika ada permintaan Gadik bisa dipenuhi.

Lebih lanjut SY menyatakan, "...untuk pelaksanaan tugas, personel Polri semua bisa, termasuk menjadi *trainer*. Hingga saat ini, belum ada komplain terhadap kinerja mereka personel Polri yang bertugas sebagai *Police Advisor* maupun FPU, karena yang dikirim adalah personel terbaik".

4.2.7. Variasi Cara Peserta Mengikuti Seleksi Misi PBB

Hasil pembicaraan dengan salah satu mantan peserta seleksi, ES (tanggal 18 Maret 2010) diperoleh penjelasan bahwa yang bersangkutan tidak melalui proses seleksi Polri, melainkan langsung tes UNSAT. Informasi tentang adanya

pendaftaran tes UNSAT diperoleh karena ia bertugas di Set NCB-Interpol. Demikian pula dengan AM (wawancara 1 April 2010), yang tidak melalui tes Polri terlebih dahulu. Ia memperoleh kesempatan itu pada saat menjadi siswa Pendidikan Kejuruan (Dikjur) *Intermediate* Bahasa Inggris di Sebas Polri. Ia berminat untuk mengikuti penugasan pada misi PBB. Atas saran dari Sebas Polri dan juga seniornya yang telah bertugas pada misi PBB, ia diminta untuk mengkomunikasikan hal itu kepada staf NCB-Interpol. AM meraih peringkat ke-2 ketika lulus dari Dikjur di Sebas, sehingga NCB menilai ia mempunyai kemampuan bahasa Inggris, dan diperkenankan ikut test dari UNSAT yang diselenggarakan di Sebas Polri.

Hal senada disampaikan oleh Staf Ropers Polda Metro Jaya, EA (wawancara 18 Pebruari 2010) yang menjelaskan,

...adakalanya nama yang dipanggil oleh Mabes Polri tidak termasuk dalam daftar nama yang diajukan dari Polda Metro Jaya, contohnya Kopol AS yang saat itu baru menjabat sebagai Kapolsek X. Ia dipanggil untuk seleksi UNSAT langsung tanpa melalui prosedur pengusulan dari Polda Metro Jaya.

Berkaitan dengan adanya personel yang tidak melaksanakan seleksi di tingkat Polri dan langsung tes UNSAT, peneliti melakukan wawancara dengan SD dari NCB (wawancara 22 Maret 2010). Diperoleh informasi, ketika seleksi UNSAT akan dilaksanakan tahun 2008, jumlah personel yang telah disiapkan untuk mengikuti seleksi UNSAT ternyata belum memenuhi kuota yang ditetapkan oleh PBB, yaitu minimal 100 orang. Untuk memenuhi jumlah itu dilakukan pendataan terhadap personel yang dinilai mempunyai kemampuan bahasa Inggris, dan memenuhi kualifikasi yang diminta, serta berminat mengikuti seleksi tersebut. Antara lain mantan polisi PBB, alumni pelatihan *peacekeeping*, atau lulusan Dikjur bahasa Inggris *intermediate/advance* di Sebas Polri. Selanjutnya, hasil pendataan personel oleh NCB itu, dikirim ke Robinkar untuk dipanggil mengikuti tes UNSAT bersama-sama dengan personel yang lulus melalui seleksi Polri.

Untuk kelengkapan data prosedur seleksi di tingkat Polri, Sde SDM tetap melaksanakan pemeriksaan psikologi dan kesehatan terhadap para personel itu,

setelah dinyatakan lulus oleh UNSAT. Namun, hasil tes Polri tidak berpengaruh banyak karena yang bersangkutan telah dinyatakan lulus oleh PBB. Seperti hasil tes psikologi yang berhasil peneliti peroleh datanya, sebanyak 3 orang dinyatakan TMS/K1, namun yang bersangkutan tetap ditugaskan ke Sudan.

Variasi lain cara peserta ikut seleksi ditemukan peneliti saat melakukan wawancara dengan 2 orang mantan *police advisor* lainnya. Mereka mengetahui informasi adanya misi UNMIS langsung dari staf PBB (wawancara dengan WS dan WC 10 Pebruari 2010). Mereka tidak mendaftarkan diri melalui Robinkar akan tetapi langsung ke PBB. Lebih lanjut WS menjelaskan (wawancara 10 Pebruari 2010), ia mengetahui adanya kesempatan itu pada saat mendampingi Tim UNSAT dari PBB menyeleksi pasukan FPU-1 untuk misi UNAMID di Darfur. Selama mendampingi itulah, tim PBB mengetahui bahwa ia telah mengikuti misi PBB sebanyak 2 kali, mampu berbahasa Inggris dengan baik, dan dinilai *capable* untuk bertugas pada misi PBB. Selanjutnya namanya dimasukkan dalam daftar calon *police advisor* yang akan diwawancara oleh PBB. Dalam waktu yang tidak terlalu lama, ia dihubungi oleh PBB dan melakukan tes wawancara via telepon dan dinyatakan lulus. Namun untuk memenuhi prosedur seleksi dan pendataan administrasi, sebelum berangkat ia tetap harus melaksanakan seleksi di tingkat Polri bersama-sama dengan personel lainnya, meliputi seleksi bahasa Inggris dan tes kesehatan (*Medical Examination*) dengan hasil memenuhi syarat. Sedangkan WC, walaupun telah dinyatakan lulus seleksi wawancara via telepon oleh PBB dan memperoleh *approval* dan *Travel Authorization* dari PBB seperti WS, namun pada tes kesehatan (*Medical Examination*) untuk dikirim ke PBB dinyatakan tidak memenuhi syarat, sehingga ia dibatalkan keberangkatannya bersama satu orang Polwan.

BAB 5

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Pola Rekrutmen dan Seleksi Personel Polri untuk Penugasan pada Misi Perdamaian PBB

Kehadiran polisi dalam masyarakat dibutuhkan untuk menumbuhkan rasa aman. Kebutuhan terhadap rasa aman ini bersifat universal bukan hanya di Indonesia saja, tapi masyarakat di seluruh dunia. Apalagi di negara yang sedang bergejolak akibat konflik yang berkepanjangan atau peperangan. Apabila konflik di suatu negara atau kawasan itu telah mengakibatkan penderitaan umat manusia, PBB akan turun tangan dengan melakukan upaya diplomatik maupun kekuatan bersenjata, baik diminta atau tidak oleh negara itu. Hal ini dilakukan untuk menciptakan rasa aman dan damai di kawasan tersebut. Salah satu bentuknya adalah dengan mengirimkan pasukan penjaga perdamaian, yang terdiri dari 3 unsur yaitu militer, polisi dan sipil, yang merupakan partisipasi dari berbagai negara.

Sebagai salah satu anggota PBB, Indonesia turut serta berperan aktif dalam pelaksanaan operasi penjaga perdamaian, dengan mengirimkan kekuatan militer dan Polisi. Hal ini merupakan wujud kepedulian Indonesia dalam memelihara perdamaian dunia. Prestasi polisi Indonesia telah diakui oleh dunia internasional berkat partisipasi aktifnya pada misi perdamaian PBB, yang telah dimulai sejak tahun 1989 pada misi UNTAG di Namibia, dan saat ini pada misi UNMIS di Sudan sebagai *police advisor* dari tahun 2007 sampai sekarang. Untuk menjaga kepercayaan PBB terhadap prestasi polisi Indonesia dalam melaksanakan misi perdamaian PBB, maka perlu mengirimkan personel-personel Polri terbaik pada misi PBB yang sedang atau akan digelar, khususnya operasi PBB yang sedang berlangsung di Sudan.

Dalam rangka memilih orang-orang yang berkompeten untuk ditugaskan sebagai *Police advisor* pada penugasan PBB, Polri melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi. Kegiatan ini dilakukan guna menjangkau dan memilih calon yang berkualitas sehingga pelaksanaan tugas pada misi PBB berjalan dengan

lancar. Agar hasil seleksinya berbanding lurus dengan prestasi dan penghargaan yang dicapai oleh personel Polri pada misi PBB di atas, dibutuhkan suatu pola rekrutmen yang dapat menjaring personel yang berpotensi untuk diseleksi. Demikian pula dalam proses seleksinya, ujian yang dilaksanakan harus mampu memperoleh informasi yang obyektif dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang kapabilitas seorang calon dengan tugas yang akan dipercayakan kepadanya, serta kemungkinan keberhasilan mengikuti tes UNSAT.

Di sisi lain, perlu disadari bahwa penugasan sebagai *police advisor* pada misi PBB, berada dalam suatu kerangka kerja badan dunia yaitu PBB. Pihak yang bertindak sebagai pengguna adalah PBB, bukan Polri. Oleh sebab itu, Polri harus berorientasi bahwa personel yang dikirim akan bekerja di luar organisasi Polri yaitu PBB. Di sana, mereka akan bekerja dan berinteraksi dengan rekan yang berasal dari berbagai negara yang juga dipilih oleh negaranya atas permintaan PBB dan melalui proses yang sama yaitu rekrutmen, seleksi, juga pelatihan. Sehingga, kinerja dan *performance* personel yang dikirim ke daerah misi akan mencerminkan asal negara dan organisasi kepolisiannya.

5.1.1. Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi untuk Penugasan misi PBB

Pengiriman personel Polri pada misi perdamaian PBB tidak dapat dilepaskan dari sikap dan kebijakan pemerintah Republik Indonesia untuk berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan konflik, sengketa, dan permasalahan dunia demi terwujudnya ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Sehingga, dengan adanya permintaan dari PBB melalui Perwakilan Tetap Republik Indonesia (PTRI) di PBB tentang kebutuhan petugas kepolisian itulah, Polri menyiapkan personelnnya.

Dalam melaksanakan kegiatan itu dibutuhkan suatu kebijakan sebagai pedoman dan petunjuk pelaksanaannya. Hoy (1982) menyebutkan bahwa "kebijakan merupakan prinsip-prinsip dan nilai yang memandu penampilan suatu kegiatan Kepolisian, serta pembentuk sikap yang mengarahkan personel polisi bagaimana harus berpikir dalam menjalankan tugas mereka" (Barker dan Carter, 1994, 20). Lebih lanjut, kebijakan adalah pedoman yang harus diikuti dalam kegiatan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan kepolisian. Untuk mencapai

sasaran itu, disusunlah sejumlah prosedur sebagai suatu metode pelaksanaan operasi atau suatu cara melakukan serangkaian tindakan.

Demikian pula untuk penugasan personel Polri pada misi perdamaian PBB, organisasi Polri mempunyai pedoman yang mengatur kegiatan itu, yaitu Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Personel Polri di Luar Organisasi Polri. Surat Keputusan (Skep) ini menjelaskan tata cara penugasan personel Polri di luar organisasi, baik ketika akan mulai bekerja maupun setelah selesai melaksanakan tugas. Skep ini juga menyebutkan bahwa penugasan bagi personel Polri di luar organisasi Polri, baik di dalam maupun luar negeri merupakan bagian dari pembinaan karir anggota Polri.

Ruang lingkup penugasan di luar organisasi Polri ini meliputi penugasan luar negeri dan juga dalam negeri. Penugasan dalam negeri antara lain penugasan dalam jabatan tetap maupun jabatan sementara yang dilaksanakan pada Departemen/Lembaga/Badan/Instansi sipil. Sedangkan penugasan luar negeri merupakan penugasan personel Polri pada jabatan di luar organisasi Polri yang berkedudukan di luar negeri/lembaga internasional dan bersifat tidak tetap/sementara, seperti pada organisasi internasional, Kedutaan RI, Atase Kepolisian, dan Pasukan perdamaian PBB. Penugasan luar negeri ini juga merupakan bagian dari pembinaan karir bagi personel yang bersangkutan.

Sedangkan untuk mekanisme perjalanan dinasnya diatur dalam Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri di Lingkungan Polri. Keputusan ini mempersiapkan dan merencanakan tertib administrasi, meliputi prosedur, dan hubungan tata cara kerja perjalanan ke luar negeri bagi personel Polri. Pertimbangannya adalah perjalanan personel Polri ke luar negeri merupakan suatu kegiatan yang memerlukan penanganan secara khusus, sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan koordinasi yang baik antar fungsi di lingkungan Polri maupun dengan instansi atau badan lain, baik di dalam maupun luar negeri. Selain itu, setiap personel Polri yang akan melaksanakan perjalanan ke luar negeri harus mendapatkan persetujuan Kapolri/pejabat yang telah diberikan wewenang melalui suatu prosedur dan mekanisme yang telah ditentukan.

Kendati demikian, pedoman yang mengatur penugasan personel Polri pada misi PBB yaitu Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004, kurang menjabarkan secara rinci prosedur rekrutmen dan seleksinya. Skep ini hanya mengatur penugasan di luar organisasi Polri secara umum, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sedangkan pengaturan tentang penugasan pada misi PBB merupakan bagian kecil saja dari Skep ini. Demikian pula untuk persyaratan bagi personel yang akan ditugaskan bersifat umum saja, bahkan lebih cenderung persyaratan untuk bekerja di luar organisasi Polri, yaitu untuk bekerja di Departemen/instansi sipil. Tidak ada yang menyebutkan secara spesifik persyaratan penugasan misi PBB. Oleh sebab itu, persyaratan yang digunakan oleh Sde SDM Polri mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh PBB. Persyaratan itu diperoleh dari PTRI melalui Sdeops Polri atau Set NCB-Interpol yang kemudian diumumkan dalam telegram rekrutmen.

Adapun pedoman lain yang digunakan untuk penugasan PBB yaitu Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 lebih menitikberatkan pada prosedur perjalanan dan hubungan tata cara kerja perjalanan ke luar negeri bagi personel Polri, guna tertib administrasi di lingkungan Polri. Dalam keputusan ini, ada point yang tidak sesuai dengan pelaksanaan di lapangan, yaitu proses pemilihan/seleksi dilaksanakan oleh **Biro Dalpers Polri**, seharusnya adalah **Biro Binkar Polri**, sehingga perlu direvisi. Sebab, dalam Organisasi dan Tata Cara Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Mabes Polri yaitu Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/9/I/2004 tanggal 30 Januari 2004, bahwa penugasan khusus di luar organisasi Polri, baik di dalam maupun luar negeri, pada satuan kerja Sde SDM Polri dilaksanakan oleh Robinkar Polri c.q Subbag Gassus Bag Mutjab. Adapun fungsi Rodalpers Polri adalah melaksanakan seleksi untuk penyelenggaraan penyediaan personel (*werving*), atau pendidikan dan pelatihan.

Kedua peraturan di atas (Skep 991/XII/2004 dan Kep/4/I/2005) sama-sama mengatur penugasan personel Polri ke luar negeri, dengan perspektif yang berbeda. Skep 991/XII/2004 lebih mengatur ke arah pembinaan karir personel yang bersangkutan, sedangkan Kep/4/I/2005 mengatur tentang prosedur perjalanan dan tata cara kerja satker-satker yang terlibat dalam kegiatan itu. Meskipun demikian, kedua peraturan ini sama-sama menyebutkan bahwa

penugasan personel Polri pada misi PBB harus didahului dengan adanya permintaan resmi kepada Polri, dan orang-orang yang akan ditugaskan dipilih melalui proses seleksi.

5.1.2. Pola Rekrutmen

Penugasan personel Polri pada misi perdamaian PBB diawali dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi. Rangkaian kegiatan ini dilakukan secara berulang hingga membentuk pola. Sebagaimana konsep pola yang digunakan dalam tesis ini yaitu suatu aktivitas yang bersifat berulang, bertahap, dalam bentuk kaidah atau prosedur yang digunakan untuk membantu menciptakan keseragaman dan keteraturan agar kegiatan berjalan dengan lancar. Pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri untuk penugasan misi PBB ke Sudan periode 2007-2009 meliputi beberapa tahap, mulai dari proses perencanaan kegiatan, penginformasian kegiatan kepada satuan kewilayahan dan Mabes Polri, pendaftaran calon di satuan setempat dan pengusulan nama ke Mabes Polri.

5.1.2.1. Perencanaan Rekrutmen

Penugasan pada misi PBB merupakan sebuah kegiatan yang berskala dunia, di mana personel polisi yang bertugas berasal dari berbagai negara atas permintaan PBB kepada *Police Contributing Countries*. Analisa kebutuhan terhadap personel kepolisian dilakukan oleh PBB dengan memperhatikan skala konflik serta kondisi negara dan masyarakat setempat pada saat itu, juga kemungkinan situasi yang akan terjadi. Selanjutnya analisa kebutuhan personel berikut spesifikasi kemampuan yang dibutuhkan akan disampaikan oleh PBB kepada negara yang telah menyatakan kesediaannya untuk ikut serta dalam misi tersebut. Samsudin (2006) menyebutkan analisa pekerjaan merupakan proses pengumpulan dan pemeriksaan aktivitas kerja dalam sebuah posisi serta kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas itu.

Demikian pula keikutsertaan Polri dalam misi PBB di UNMIS Sudan, pihak PBB menyampaikan kepada kepolisian Indonesia, tentang kebutuhan terhadap personel Polri beserta persyaratan dan spesifikasi kemampuan yang diminta.

Menyikapi permintaan PBB, Indonesia sebagai negara partisipan wajib memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh PBB. Sebab, apabila personel yang dikirim kualifikasinya ternyata tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan menghambat kegiatan pada misi itu.

Oleh sebab itu, sebelum kegiatan dilaksanakan, Polri melakukan perencanaan kegiatan sebagaimana pendapat Terry dan Rue (1992) yang mendefinisikan perencanaan sebagai pendekatan terorganisasi terhadap persoalan-persoalan yang akan datang dan menguraikannya secara lambat laun membentuk pola sekarang untuk kegiatan yang akan datang. Perencanaan kegiatan rekrutmen dimulai dengan dilakukannya rapat koordinasi antar satuan kerja yang berfungsi sebagai penyedia sumber daya manusia. Seperti yang diungkapkan oleh Kasubbag Gassus bahwa pada rekrutmen awal dimulai dengan rapat-rapat, setelah itu koordinasi dilakukan melalui surat menyurat, karena masing-masing satuan kerja telah mengetahui fungsi dan tugasnya pada kegiatan itu. Sedangkan komunikasi dilakukan melalui telepon atau tatap muka secara langsung.

Hasil dari perencanaan, diterbitkan Surat Perintah penunjukkan kegiatan rekrutmen dan seleksi beserta personel yang bertanggung jawab di bidang itu. Kegiatan perencanaan juga dapat dilihat pada anggaran yang mendukung pelaksanaan seleksi. Berdasarkan keterangan Kasubbag Gassus diketahui bahwa dukungan anggaran kegiatan rekrutmen dan seleksi penugasan PBB terprogram dalam DIPA Sde SDM Polri. Hal ini juga disampaikan oleh Satker pelaksana seleksi bahwa dukungan anggaran terpusat di Sde SDM Polri, sehingga rincian anggaran seleksi termasuk honor petugasnya diajukan kepada Sde SDM Polri.

Dalam merencanakan proses rekrutmen, diperhitungkan darimana dan bagaimana memperoleh personel sesuai dengan persyaratan, serta berapa jumlah personel dan jenis keahlian yang dibutuhkan untuk *assignment* yang ditawarkan, termasuk tugas-tugas yang akan dilakukan oleh seorang *police advisor* dalam jabatannya. Untuk memenuhi permintaan itu, Robinkar melakukannya melalui pengumuman secara terbuka. Walaupun Robinkar mempunyai *database* personel mantan polisi PBB, akan tetapi, untuk obyektifitas pemilihan personel yang akan ditugaskan, maka dilakukan kegiatan rekrutmen secara terbuka.

Dalam penawaran penugasan itu, PBB melalui PTRI selalu menyebutkan jabatan yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Sebab jabatan selalu melekat dengan orang yang melakukannya, juga dengan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas itu dan kondisi lingkungan di mana pekerjaan tersebut dilakukan. Sebagaimana dinyatakan oleh Hariandja (2009) :

Kegiatan analisis meliputi tugas-tugas (*duties*), tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*), dan standar unjuk kerja (*performance standard*). Analisis perlu dilakukan sebab informasinya dapat menjadi landasan untuk mencocokkan pekerjaan dengan petugas, serta mengetahui berbagai hambatan yang kemungkinan akan ditemui oleh para pelaksana (hlm. 49).

Kegiatan analisis terhadap pekerjaan yang ditawarkan dilaksanakan oleh Sdeops dengan pertimbangan merupakan kewenangan dari Sdeops selaku penanggung jawab operasi Kepolisian di luar negeri. Sdeops bertugas melakukan analisa dan evaluasi terhadap setiap penugasan dan pengiriman personel berdasarkan kebutuhan PBB selaku pengguna, sedangkan Sde SDM berfungsi sebagai penyedia personel saja. Sedangkan untuk persyaratan personel yang diminta sudah jelas tercantum dalam surat dari PBB melalui PTRI. Untuk itu, setelah ada pemberitahuan tentang perlu disiapkannya sejumlah personel untuk penugasan PBB dari Sdeops, maka Sde SDM menindaklanjutinya dengan cara melakukan kegiatan rekrutmen. Hariandja (2009) menyebutkan “rekrutmen sebagai upaya pencarian sejumlah calon yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada” (hlm. 97). Jadi, sasaran akhir dan keberhasilan proses rekrutmen personel Polri untuk penugasan PBB diukur dengan didapatkannya calon yang sangat baik, sedangkan ketidakberhasilannya dapat dilihat dari tidak didapatkannya calon yang paling berpotensi.

5.1.2.2. Penginformasian

Dalam proses rekrutmen, metode yang digunakan oleh Polri dalam menjaring personel yang berminat untuk mengikuti penugasan PBB dilaksanakan

dengan cara terbuka, yaitu dengan mengumumkannya melalui Telegram atau Surat Telegram *Warning Order* (WO) tentang adanya pendaftaran personel untuk penugasan sebagai polisi PBB di Sudan. Metode terbuka ini memberi kesempatan yang selebar-lebarnya dan sama kepada semua personel Polri yang memenuhi syarat untuk mendaftar, sehingga diharapkan memperoleh banyak calon (Hariandja, 2009).

Dalam proses penginformasian ini, Robinkar mengumumkannya melalui pengiriman Telegram yang dikirim via faksimil. Pengiriman melalui faksimil ini ditujukan kepada Polda-polda melalui Senkom Puskomlek Divisi Telematika Polri. Pihak yang menerima di Polda adalah Bid Telematika Polda yang selanjutnya disampaikan kepada pimpinan yaitu Kapolda. Karena telegram itu berkaitan dengan rekrutmen penugasan personel, maka disposisi pimpinan ditujukan kepada Karopers Polda yang berwenang dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen bidang personel di lingkungan Polda setempat. Sebagaimana dinyatakan Senjaya (2002) bahwa salah satu fungsi komunikasi dalam organisasi adalah fungsi regulatif yaitu penyampaian instruksi atau perintah dari atasan, serta kepastian peraturan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Untuk kecepatan informasi, selain melalui jalur faksimil via Telematika, adakalanya pihak Robinkar Polri juga mengirimkannya langsung ke Ropers Polda setempat. Seperti penjelasan Staf Ropers Polda NAD, AT, karena ia mempunyai hubungan baik dengan staf Gassus maka Telegram diterima langsung oleh Ropers sehingga tepat waktu, padahal NAD adalah Polda yang jauh dan sering tertinggal informasi.

Setelah menerima telegram itu, selanjutnya Ropers menginformasikannya kembali kepada satker di lingkungan Polda dan satuan wilayah (Polwil/Polres) di jajarannya. Satker itulah yang kemudian mensosialisasikan dan menawarkan kepada personelnnya masing-masing. Bentuk informasi tertulis yang dikeluarkan oleh Polda adalah Surat Telegram atau Surat biasa dengan isi sama seperti telegram yang berasal dari Mabes Polri. Sesuai penjelasan staf Ropers Polda Metro Jaya, EA, bahwa Ropers menerbitkan surat telegram yang isinya serupa dan merupakan penegasan Telegram dari Mabes Polri.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Polda tidak memberi penekanan kepada satuan kewilayahan yang ada di bawahnya untuk melakukan sosialisasi, sehingga ketika Polres menerima surat telegram dari Polda, tindak lanjut dari Polres hanyalah mendistribusikan kembali surat telegram itu ke jajaran yang ada di bawahnya (polsek). Tidak ada upaya persuasi yang dilakukan untuk menarik minat dan menjangring personel untuk mendaftar. Sebagaimana penjelasan AT dari Polda NAD maupun St dari Polda Gorontalo, bahwa ia tidak mengetahui mengapa personel di jajarannya tidak tertarik untuk mendaftar, dan tidak ada upaya untuk mencari tahu alasannya.

Sf dari Polda Jawa Tengah menjelaskan bahwa informasi penugasan PBB diterima oleh Polresnya (Kendal). Selanjutnya penawaran penugasan misi perdamaian PBB atau kegiatan lainnya diumumkan pada saat apel pagi yang bertujuan untuk menarik minat pendaftar. Sedangkan UM dari Polda Jawa Tengah menyatakan, selama 3 kali menjabat sebagai Kapolsek di wilayah yang berbeda, ia belum pernah membaca surat telegram adanya pendaftaran penugasan PBB. Sehingga ia belum pernah menawarkan atau mensosialisasikan kepada anak buahnya, sebab sebagai pimpinan ia tidak menerima informasi itu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penginformasian dan sosialisasi adanya pendaftaran penugasan PBB berbeda-beda, tergantung dari kepedulian satuan kerja setempat.

5.1.2.3. Pendaftaran calon peserta

Tahap paling penting dari proses rekrutmen adalah ditanggapinya permintaan personel yang dikirimkan melalui Surat Telegram oleh Sde SDM Polri ke Satker Kewilayahan dan Mabes Polri. Pada tahap ini diumumkan dan dibuka kesempatan selebar-lebarnya bagi personel yang berminat untuk mendaftar pada misi PBB. Di kewilayahan, Polda menindaklanjuti ST dari Mabes Polri dengan cara menerbitkan surat maupun Surat Telegram ke Polres maupun sub Satker di jajarannya, yang berisi penawaran tersebut.

Isi dari penawaran itu sama persis dengan TR yang dikirimkan oleh Mabes Polri, antara lain meliputi : jenis kegiatan yang ditawarkan, persyaratan yang ditetapkan, serta batas akhir penerimaan daftar nama personel yang berminat pada

kegiatan itu oleh Polda. Pengumpulan daftar nama itu pada umumnya lebih cepat dibandingkan yang harus diterima Mabes Polri. Dengan pertimbangan Polda harus mengkompulir nama-nama dari berbagai Satker dan Satwil di jajarannya terlebih dahulu, setelah lengkap barulah diserahkan/dikirimkan ke Mabes Polri sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Penerimaan pendaftaran calon peserta di tingkat Polda merupakan kewenangan Ropers Polda, berdasarkan usulan dari Kepala Satuan calon (Kapolres atau Kepala satuan di lingkungan Polda), sedangkan di tingkat Mabes dilaksanakan oleh Bagrenmin satuan kerja tersebut. Pendaftaran calon disesuaikan dengan persyaratan yang tercantum dalam telegram rekrutmen, antara lain mampu berbahasa Inggris secara aktif, mampu mengoperasikan komputer, sehat jasmani dan rohani, mampu mengemudikan kendaraan bermotor roda 2 dan 4. Usulan nama personel itu diterima oleh Ropers Polda selanjutnya dikompulir.

Mantan Kasubbag Gassus maupun Kasubbag Gassus yang saat ini menjabat menyatakan tidak semua personel memperoleh informasi tentang adanya pendaftaran, yang disebabkan Satuan-satuan kerja kurang memberikan atensi atau mensosialisasikan Telegram yang dikeluarkan oleh Sde SDM. Akibatnya, meskipun pihak Polda telah mendistribusikan informasi itu ke satuan kerja di bawahnya, namun dalam pelaksanaannya kurang memperoleh respon yang positif dari personel untuk mendaftarkan diri. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.5., yang menunjukkan sebaran personel dan asal kesatuannya yang tidak merata. Demikian pula untuk di tingkat Mabes Polri yang sebetulnya merupakan satker terdekat, juga belum memberikan respon yang maksimal (lihat tabel 3.6.).

Hasil wawancara peneliti dengan staf beberapa Polda (Metro Jaya, Jateng, Gorontalo, NAD) maupun mantan peserta seleksi yang berasal dari beberapa Polda, diperoleh penjelasan bahwa Polda telah meneruskan Telegram informasi pendaftaran ke jajarannya, namun nampaknya kurang tersosialisasi di kalangan anggota satuan tersebut. Sehingga, apabila tidak ada yang mendaftar, maka akan dilaporkan nihil kepada Mabes Polri. Kondisi ini menunjukkan tujuan dari rekrutmen Sde SDM Polri yaitu mencari dan menjaring personel yang berpotensi dan berminat sebanyak-banyaknya untuk mengisi posisi yang ditawarkan belum mendapatkan respon sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Hariandja (2009) kegiatan rekrutmen dengan metode terbuka seperti yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri ini, kelemahannya memang memakan waktu yang lebih lama, akan tetapi memberikan kesempatan yang sama bagi semua personel, serta kemungkinan memperoleh personel yang berminat dan berpotensi sebanyak-banyaknya untuk mendaftar. Jika proses ini ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah sejumlah besar personel Polri yang akan siap untuk diseleksi, guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi syaratlah yang akan diterima atau lulus ujian.

5.1.2.4. Pemanggilan Calon Peserta untuk Melaksanakan Seleksi

Setelah Satker Kewilayahan dan Mabes Polri mengirimkan daftar nama calon yang berminat ke Robinkar Sde SDM Polri, tahap selanjutnya adalah pemanggilan personel untuk mengikuti tahap seleksi di Mabes Polri. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Subbag Gassus Bag Mutjab yang mempunyai kewenangan di bidang penugasan khusus. Pada tahap ini Subbag Gassus menentukan dan memanggil calon yang memenuhi syarat untuk mengikuti proses seleksi. Dasar pemanggilannya adalah merujuk pada usulan yang dikirimkan oleh satuan asal. Berdasarkan keterangan staf Subbag Gassus diperoleh penjelasan bahwa Robinkar tidak pernah melakukan pemanggilan personel tanpa melalui pengusulan dari satuan asal.

Merujuk pada usulan itulah, Subbag Gassus menentukan personel-personel yang akan mengikuti tahap seleksi, selanjutnya diumumkan dengan menerbitkan Telegram atau Surat Telegram yang berisi daftar nama personel yang dipanggil beserta jadwal dan jenis seleksi yang akan dilaksanakan. Telegram itu didistribusikan ke Polda-polda dan Satker Mabes Polri yang personelnnya termasuk dalam daftar panggilan.

Beberapa telegram pemanggilan personel yang dikeluarkan oleh Robinkar Sde SDM Polri menunjukkan waktu antara informasi pendaftaran dengan pemanggilan seleksi cukup lama. Seperti pemanggilan seleksi tahun 2008, di mana telegram pendaftaran telah diterbitkan pada tanggal 28 Agustus 2007 (T/122/VIII/2007), sedangkan pemanggilan seleksinya tanggal 1 Pebruari 2008. Telah lamanya informasi pendaftaran itu dapat membuat personel yang baru saja

mendengar adanya panggilan seleksi bertanya-tanya kapan sebetulnya informasi pendaftaran diterbitkan. Kondisi ini menunjukkan rentang waktu antara keluarnya Telegram *Warning Order* (TR WO) tentang informasi pendaftaran dari Sde SDM Polri dengan Telegram pemanggilan pelaksanaan seleksi terlalu lama. Sebetulnya, Sde SDM Polri dapat menerbitkan TR WO kembali untuk mengingatkan atau menginformasikan adanya pendaftaran misi PBB guna menjaring peminat lainnya yang mungkin belum mengetahui atau membaca TR WO sebelumnya. Sehingga tidak perlu adanya telegram pemanggilan susulan yang ditemukan oleh peneliti, yang berisi 3 nama personel untuk mengikuti seleksi oleh Sde SDM Polri (TR/50/II/2008 tanggal 21 Pebruari 2008).

5.1.3. Pelaksanaan Seleksi

Seleksi yang dilakukan oleh Sde SDM Polri adalah untuk memilih calon yang paling memenuhi syarat penugasan sebagai *police advisor* pada misi perdamaian PBB di Sudan, diantara para pendaftar yang berhasil dijaring pada proses rekrutmen. Proses pemilihannya itu dilakukan melalui serangkaian tes yang dilaksanakan secara rasional, ilmiah, dan obyektif (Djamin, 1995). Untuk melaksanakan tes-tes tersebut, Sde SDM Polri meminta bantuan kepada satuan kerja lain untuk melaksanakannya, sesuai dengan tugas dan fungsi dari satuan kerja itu. Sde SDM sendiri bertindak selaku koordinator dan *organizer* kegiatan seleksi itu, yang mengatur waktu dan tempat ujian dilaksanakan, peserta yang akan diuji, hingga pelaporan hasilnya. Adapun satker pelaksana seleksi hanya membantu menyeleksi dengan memilih personel melalui serangkaian tes, yang materi dan sistem penilaiannya ditentukan oleh satker yang bersangkutan, sedangkan hasilnya dilaporkan kepada Sde SDM Polri kembali.

Seleksi merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima menjadi anggota organisasi adalah orang-orang yang paling tepat untuk dipekerjakan (Siagian, 1995). Usaha sistematis disini dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan seleksi yang dilaksanakan oleh beberapa satuan kerja (satker) di lingkungan Mabes Polri, di bawah koordinasi Sde SDM Polri c.q. Robinkar. Dalam kegiatan itu, Robinkar mengorganisir satker pelaksana seleksi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu diperolehnya sejumlah

calon yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk ditugaskan pada misi perdamaian PBB.

Terry dan Rue (1992) menyatakan *organizing* adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer yang mempunyai kekuasaan, yang perlu untuk mengawasi anggota-anggota kelompok. Dalam seleksi PBB ini, kegiatan dipercayakan kepada masing-masing Kepala satuan kerja (Kasatker) selaku penanggung jawab pelaksanaan seleksi, yaitu Kasebasa untuk seleksi bahasa, Karopsi untuk seleksi psikologi, Kapusdokkes untuk seleksi kesehatan, dan Kapusinfoha untuk seleksi kompetensi komputer.

Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat terlaksana dengan berhasil. *Organizing* bertujuan untuk membantu orang-orang dalam bekerja sama secara efektif. Terutama untuk pekerjaan yang tidak mungkin ditangani secara perorangan karena terlalu banyak. Dengan cara mengorganisir, orang-orang dipersatukan dalam tugas-tugas yang saling berkaitan (Terry dan Rue, 1992). Hal ini dapat dilihat dalam proses seleksi PBB di lingkungan Polri di mana antar satuan kerja saling berkaitan dalam melaksanakan kegiatan seleksi, yang didahului dengan adanya permintaan dari Sdeops kepada Sde SDM Polri untuk menyiapkan sejumlah personel yang akan ditugaskan pada misi perdamaian PBB. Sde SDM Polri selaku pembina fungsi sumber daya manusia Polri, menindaklanjutinya dengan melakukan kegiatan rekrutmen untuk menjaring personel berpotensi sebanyak-banyaknya dari satuan kewilayahan atau Mabes Polri. Personel tersebut selanjutnya akan dipanggil untuk diseleksi, guna memperoleh personel yang memenuhi syarat sebagaimana telah ditetapkan oleh PBB.

Menurut Siagian (2004) ada empat macam tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan seleksi yaitu penawaran tenaga kerja, tantangan etis, tantangan organisasional, dan kesamaan kesempatan bagi calon. Kondisi ini dihadapi pula oleh Sde SDM. Penawaran tenaga kerja berkaitan dengan jumlah personel yang berminat untuk mendaftar, semakin banyak jumlah personel terjaring untuk diseleksi, semakin baik bagi Sde SDM karena semakin besar pula jaminan bahwa

personel yang terseleksi dan lulus pada ujian merupakan personel yang paling memenuhi persyaratan untuk penugasan pada misi perdamaian PBB. Tantangannya apabila persyaratan terlalu tinggi sehingga peminat tidak dapat memenuhinya dan menghilangkan keinginannya untuk mendaftar.

Faktor etika berhubungan dengan kejujuran penyeleksi dan obyektifitas penilaian yang didasarkan pada kriteria rasional. Faktor etika sangat dibutuhkan untuk menghindari pengambilan keputusan yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan subyektif. Peran Sde SDM juga satker pelaksana seleksi sangat menentukan siapa diantara pendaftar yang diterima dan ditolak. Untuk itu Siagian (2004) menyebutkan diperlukan kemampuan para penyeleksi untuk memegang teguh norma-norma etika organisasi serta memperhitungkan nilai-nilai sosial budaya masyarakat di mana ia hidup dan berkarya.

Faktor internal organisasi berkaitan dengan rencana jumlah personel yang akan disiapkan sebagai calon *police advisor*, serta kebijakan untuk mengirimkan personel Polri pada misi itu atau tidak. Selain itu besar kecilnya anggaran yang dialokasikan juga perlu diperhitungkan, kendati penyiapan *police advisor* tidak sebesar biaya penyiapan pasukan FPU, seperti permintaan PBB untuk mengirimkan satu pasukan FPU pada misi MINUSTAH ke Haiti yang tidak dapat dipenuhi oleh Polri karena masalah anggaran yang akan dialokasikan untuk penyiapan pasukan FPU III ke misi UNAMID.

Sedangkan faktor kesamaan kesempatan berkaitan dengan pemberian kesempatan yang selebar-lebarnya untuk mengikuti seleksi dan lulus berdasarkan kualitas dan prestasi yang ditunjukkan selama proses seleksi, tanpa melihat apakah calon pernah bertugas pada misi PBB atau belum, juga bagi polisi laki-laki dan perempuan. Dengan kata lain, tidak ada praktek diskriminatif dalam kegiatan seleksi. Dalam misi PBB itu sendiri, gender merupakan isu yang sensitif. Oleh sebab itu, kehadiran dan peran serta polisi wanita sangat dibutuhkan di daerah misi sebagai *gender balance*, termasuk Indonesia yang telah mengirimkan 3 orang *police advisor* ke misi UNMIS di Sudan.

Dalam penugasan personel pada misi PBB, seleksi yang diselenggarakan menggunakan metode dan alat tes yang terukur. Mangkuprawira (2003) menyatakan tidak ada kombinasi dari instrumen penyeleksian yang standar

universal. Setiap organisasi dapat saja terjadi perbedaan atau unsur yang digunakan untuk kegiatan penyeleksian yang disebabkan adanya perbedaan dalam kemampuan anggaran, tenaga ahli, instrumen seleksi, dan sebagainya. Metode tes yang digunakan oleh Polri adalah tes kemampuan bahasa Inggris, psikotes, tes kesehatan, dan tes kemampuan mengoperasikan komputer dan jaringan internet. Polri melaksanakan tes-tes ini untuk memperoleh personel sesuai dengan beberapa persyaratan yang diminta oleh PBB, yaitu:

- a. Mampu berbahasa Inggris lisan dan tertulis. Untuk memperoleh kualifikasi personel itu dilaksanakan seleksi bahasa Inggris, secara lisan melalui tes wawancara, serta tertulis (tes TOEFL/PEPT).

Salah satu metode seleksi Bahasa Inggris oleh Sebas Polri adalah tes wawancara yaitu dalam bentuk tatap muka antara pewawancara dengan peserta. Manfaat dilakukan wawancara ini sesuai Siagian (2004) adalah :

- Memperoleh kesan kuat tentang akseptabilitas peserta untuk bertugas pada misi perdamaian PBB yang akan digelar.
- Memperoleh jawaban yang pasti atas pertanyaan apakah peserta mampu melaksanakan tugas yang akan dipercayakan kepadanya.
- Pewawancara memperoleh bahan perbandingan kecakapan berbahasa Inggris antara peserta yang satu dengan peserta yang lain.
- Kesempatan bagi peserta untuk menunjukkan kelebihan kemampuannya pada *oral interview*, terutama bila yang bersangkutan mempunyai kekurangan pada tes tertulis (TOEFL/PEPT).

Salah satu kelemahan seleksi interview adalah faktor subyektifitas. Seperti yang jujur diungkapkan oleh Str dari Sebas Polri bahwa penilaian pada tes wawancara bersifat subyektif, tergantung dari peserta apakah jawabannya mampu mengesankan pewawancara. Ada peserta yang tidak terlalu bagus pada tes tertulis, tetapi ia mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam tes lisan. Sebagaimana pendapat Manullang (2006) bahwa cara seleksi dengan interview dipengaruhi oleh faktor subyektifitas, karena manusia selalu dipengaruhi oleh perasaannya. Oleh sebab itu, nilai tertinggi yang diberikan pada tes wawancara Polri tidak lebih dari 80.

- b. Sehat jasmani melalui pemeriksaan kesehatan.

Siagian (2004) menyatakan bahwa evaluasi medis dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Ada 2 cara yang ditempuh, pertama pelamar diminta melampirkan surat keterangan dari dokter. Akan tetapi karena surat keterangan seperti ini bersifat umum, maka biasanya organisasi menempuh cara kedua yaitu melakukan sendiri evaluasi medis, dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan secara menyeluruh di tempat pemeriksaan oleh dokter yang ditunjuk organisasi. Cara kedua inilah yang dilaksanakan oleh Sde SDM Polri dalam melaksanakan seleksi kesehatan penugasan misi PBB. Adapun pemeriksaan kesehatan bertujuan untuk menjamin bahwa calon tidak menderita suatu penyakit kronis atau menular, dan memperoleh informasi apakah secara fisik seorang calon mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas atau pekerjaannya nanti.

- c. Seleksi psikologi untuk mengetahui keadaan diri serta kesanggupan para calon terhadap kemungkinan tugas yang akan dihadapinya.

Mangkuprawira (2003) menyatakan bahwa psikotes dimaksudkan untuk mengetahui kepribadian, minat calon, prestasi, bakat serta mengukur pengetahuan seseorang. Sedangkan Siagian (2004), tes psikologi dilakukan untuk mengukur berbagai faktor kepribadian sebagai upaya mencocokkan antara kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya. Adapun Djamin (1995) membagi seleksi psikologi menjadi 5 golongan yaitu, *achievement test* untuk mengukur hasil kerja, *aptitude test* untuk mengukur bakat atau kemampuan yang mungkin telah dikembangkan atau masih terpendam dan tidak dipergunakan, *intelligence test* untuk mengetahui mutu kecerdasan calon, *interest test* untuk mengetahui luasnya minat calon, dan *personality test* yaitu untuk mengukur atau menilai kepribadian calon secara keseluruhan.

Pendapat para ahli di atas sesuai dengan yang dilaksanakan oleh Polri. Aspek psikologi yang diungkap dalam seleksi penugasan PBB, dimaksudkan untuk mengetahui kondisi calon, meliputi kecerdasan umum,

kemampuan analisa/sintesa dan antisipasi sosial, kemampuan verbal, pengendalian diri, penyesuaian diri, kerja sama, stabilitas emosi, ketekunan dan daya tahan kerja, serta untuk mengukur motivasi kerja. Asep-asep inilah yang dinilai akan mempengaruhi kondisi seorang calon apakah memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas di daerah misi atau tidak.

- d. Mampu menggunakan komputer, melalui tes komputer ditambah akses internet.

Tes penguasaan penggunaan komputer merupakan seleksi praktek yang dimaksudkan untuk mengetahui kecakapan dan ketangkasan dalam menggunakan sarana dan prasarana kerja (Djamin, 1995). Sebab, calon akan sering menggunakan peralatan tersebut selama pelaksanaan tugas di daerah misi, khususnya untuk penyusunan laporan tugas dan berkomunikasi via internet.

Tes-tes yang dilaksanakan oleh Polri di atas sejalan dengan ketentuan dari PBB sebagaimana disebutkan dalam *UN Police Roles and Responsibilities*,

The screening should take the form of a formal test so that the candidates standards of literacy can be determined, and include medical tests to assess their physical and mental condition. An interview should be conducted to identify any other relevant competencies that they possess (www.unddr.org., diunduh tanggal 28 Mei 2010).

Hal yang juga harus dipedomani dalam kegiatan seleksi adalah bahwa berbagai tes dilaksanakan merupakan alat untuk memperoleh informasi secara lebih obyektif mengenai pelamar (Siagian, 2004). Dengan demikian, sepanjang proses seleksi telah sesuai dengan mekanisme dan standar seleksi yang telah ditetapkan serta menggunakan alat tes yang terukur, maka hasil seleksi akan dapat dipertanggungjawabkan.

5.1.4. Penentuan Kelulusan

Siagian (2004) menyatakan langkah terakhir dalam proses seleksi adalah pengambilan keputusan tentang siapa pelamar yang akhirnya diterima. Keputusan

penentuan kelulusan pada seleksi di tingkat Polri merupakan kewenangan dari Robinkar Polri. Seperti telah diuraikan pada bab 4, bahwa satker-satker pelaksana seleksi mengirimkan hasil atau nilai para peserta seleksi kepada Robinkar Polri. Bentuk laporan kepada Sde SDM berbeda-beda. Ada yang langsung menyebutkan MS/TMS seperti hasil seleksi Bahasa Inggris, psikologi, dan tes kesehatan. Ada yang berbentuk tingkat nilai saja seperti Pusinfoha Polri untuk seleksi komputer. Nilai tersebut selain berbentuk kualitatif, juga kuantitatif, sehingga diketahui nilai peserta yang sebenarnya. Misalnya seleksi psikologi dengan hasil Memenuhi Syarat (MS), nilai C-66 tentunya lebih baik daripada C-61.

Dengan berlandaskan pada nilai-nilai yang diberikan oleh satker pelaksana seleksi itulah, Robinkar menyusun dan menentukan kriteria kelulusan calon. Aspek penilaian yang pertama adalah kemampuan bahasa Inggris. Sebab, penugasan ke luar negeri harus mampu berkomunikasi secara aktif, baik lisan maupun tertulis dalam bahasa Inggris. Ditambah lagi, kemampuan bahasa Inggris merupakan kemampuan yang paling ditekankan dalam seleksi UNSAT. Oleh sebab itu, kecakapan bahasa Inggris merupakan syarat mutlak. Pertimbangannya adalah di daerah tugas personel Polri akan berinteraksi dengan berbagai bangsa yang komunikasinya menggunakan bahasa Inggris. Sehingga akan sangat mengganggu jalannya tugas apabila ia tidak mempunyai kompetensi bahasa tersebut.

Hal ini diakui oleh mantan Kasubbag Gassus bahwa kompetensi personel yang terjaring belum mencapai kemampuan optimal sesuai permintaan, di mana faktor kemampuan Bahasa Inggris merupakan salah satu kendala dalam penentuan kelulusan untuk memenuhi kriteria penugasan PBB. Misalnya dibutuhkan tenaga *trainer* atau penyidik dari fungsi serse, namun tidak semua personel dari fungsi itu mempunyai kualifikasi bahasa Inggris. Akhirnya yang diutamakan adalah mempunyai kemampuan Bahasa Inggris dulu, sedangkan permintaan kualifikasi lainnya misal sebagai *trainer* fungsi serse atau lalu lintas, bersifat menyesuaikan. Kendati demikian, hingga saat ini, belum ada komplain terhadap kinerja personel Polri di daerah misi, karena yang dikirim adalah personel terbaik.

Aspek selanjutnya adalah hasil seleksi psikologi yang menggambarkan kondisi kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas, serta kemungkinan

keberhasilan atau kegagalannya, terutama karena akan bekerja di negara lain yang kondisinya berbeda jauh dengan Indonesia, serta jauh dari keluarga. Seperti yang dijelaskan oleh Kasubbag Gassus bahwa hasil psikologi merupakan faktor kelulusan kedua, yaitu untuk memilih orang yang kuat dalam mengikuti penugasan-penugasan dengan stressing tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang (2006) tentang sejauhmana peranan hasil seleksi psikologi dalam penentuan diterima tidaknya seorang calon. Karena seleksi psikologi dilaksanakan untuk menentukan satu aspek dari kualifikasi seseorang, maka hasil seleksi psikologi hanya merupakan salah satu faktor penentu saja.

Kriteria kelulusan selanjutnya adalah hasil seleksi kesehatan. Akan tetapi, hasil tes ini bersifat relatif karena tergantung dari kondisi seseorang pada saat pemeriksaan kesehatan. Misalnya tes mendadak dan tidak ada persiapan sehingga hasil laboratoriumnya jelek atau tensi tinggi. Sedangkan seleksi kompetensi komputer hanya bersifat pendukung saja, untuk mengetahui apakah calon mampu mengoperasikan komputer. Sebab, dalam penugasan PBB personel Polri akan sering menggunakan komputer untuk menyusun laporan serta menggunakan fasilitas internet.

Berdasarkan nilai yang diberikan oleh satker pelaksana seleksi itulah, Robinkar menyusun ranking kelulusan. Peserta yang memperoleh nilai tinggi pada bahasa Inggris kemungkinan besar lulus, kecuali ada faktor-faktor lainnya yang memberatkan atau menjatuhkan. Misalnya seleksi psikologi atau kesehatannya K-2/TMS. Menurut Samsudin (2006), proses seleksi seperti ini menggunakan pendekatan *compensatory*, yaitu kekurangan pada satu faktor seleksi dapat ditutupi pada faktor seleksi lainnya. Calon dinyatakan lulus berdasarkan pada kumpulan hasil secara menyeluruh dari seluruh tes yang dilakukan. Dari tes itu mungkin nilainya ada yang agak kurang di satu faktor seleksi, akan tetapi ia mempunyai kelebihan pada faktor tes lainnya, sehingga jumlah akhir yang dicapai memenuhi persyaratan untuk diterima. Demikian pula sebaliknya, calon dapat dinyatakan tidak lulus apabila hasil salah satu faktor seleksi terlalu jatuh, sehingga memberatkan faktor seleksi lainnya. Akan tetapi, seleksi dengan pendekatan ini memberi kesempatan kepada peserta untuk mengikuti semua item tes, karena tidak bersifat sistem gugur.

Penentuan kelulusan seleksi Polri berbeda dengan PBB. PBB sudah jelas menitikberatkan pada kemampuan bahasa Inggris, akan tetapi Polri mempunyai pertimbangan lain, yaitu faktor kesehatan jiwa dan badan. Sehingga, walaupun seorang calon telah berulang kali bertugas pada misi PBB bahkan seorang instruktur bahasa Inggris, ia dapat dinyatakan tidak lulus karena masalah kesehatan. Selain itu, faktor bahasa Inggris sebagai acuan utama kelulusan seorang calon, masih dipengaruhi oleh faktor subyektifitas khususnya pada tes wawancara, di mana kekurangan pada tes tertulis dapat ditutupi pada tes wawancara. Sedangkan seleksi UNSAT menerapkan sistem gugur, apabila seorang calon tidak mampu mengerjakan soal 60 % dari yang diberikan, maka dinyatakan tidak layak dan gagal mengikuti tes bahasa Inggris tahap berikutnya.

Hasil seleksi Polri ini tidak diumumkan, melainkan dilaporkan langsung kepada Sdeops Polri selaku pihak yang meminta dilakukannya penyediaan personel. Hal ini bertentangan dengan pendapat Siagian (2004) yang menyatakan tindakan etis sekaligus langkah penting dalam menjaga citra positif organisasi adalah apabila para pelamar yang dinyatakan tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut. Sedangkan yang lumrah terjadi adalah mereka yang dinyatakan luluslah yang segera diberitahu. Kondisi ini tentu saja mempengaruhi transparansi hasil seleksi, karena seorang calon tentunya juga berhak mengetahui di mana letak kelemahannya untuk perbaikan di masa yang akan datang. Untuk itu, rencana Robinkar ke depan yang akan menginformasikan hasil seleksi kepada Kasatker peserta seleksi sebagaimana telah diuraikan dalam bab 4, merupakan upaya positif yang harus direalisasikan.

5.2. Permasalahan Rekrutmen dan Seleksi

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ditemukan beberapa permasalahan yang mempengaruhi proses kegiatan itu sebagaimana telah diuraikan di atas dan juga bab 4. Beberapa permasalahan tersebut selanjutnya akan dianalisis pada subbab ini.

5.2.1. Rentang Waktu antara Penginformasian dan Pelaksanaan

Berdasarkan hasil telaah dokumen, diketahui bahwa rentang waktu antara penginformasian dan pelaksanaan bervariasi. Pada tahap rekrutmen tahun 2007 menunjukkan rentang waktu antara terbitnya telegram *warning order* hingga pemanggilan seleksi sangat singkat, karena untuk memenuhi permintaan PBB yang menanyakan kesanggupan Indonesia mengirimkan personel polisi ke misi UNMIS (lihat subbab 3.5.). Namun, pada tahun 2008 dan 2009 rentang waktunya cukup lama, sehingga mampu menjaring animo lebih banyak. Kendati demikian, terlalu lamanya rentang waktu juga berdampak pada perlunya pengulangan informasi sebagai salah satu upaya untuk mengingatkan kembali atau memberi kesempatan kepada para personel yang belum mendengar adanya pendaftaran misi PBB sebelumnya.

Sedangkan pada tahap seleksi, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa peserta menyatakan rentang waktu antara pemanggilan personel dengan hari-H pelaksanaan seleksi cukup singkat, sehingga mengakibatkan peserta tidak hadir dalam pelaksanaan seleksi karena tidak menerima informasi dari kesatuannya atau terlambat menerima informasi. Dalam beberapa Telegram yang peneliti telaah, memang menunjukkan adanya suatu pola pemanggilan yang cukup dekat antara penginformasian dan pelaksanaan.

Menurut Senjaya (2002) dalam Bungin (2007), salah satu fungsi komunikasi dalam organisasi adalah fungsi informatif. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Dengan adanya informasi itu, seorang anggota organisasi akan memungkinkan untuk melaksanakan tugasnya secara lebih pasti. Akan tetapi, apabila informasi yang diperolehnya tidak tepat waktu, tentunya akan berdampak pada terlambatnya tugas yang harus dilaksanakan. Demikian pula dalam pelaksanaan seleksi, apabila informasi diterima terlambat maka menjadi permasalahan bagi personel yang bersangkutan, terutama yang berasal dari luar daerah, yang membutuhkan persiapan dan waktu perjalanan yang lebih panjang. Ke depan, Sde SDM Polri perlu memperhitungkan rentang waktu secara lebih bijaksana antara penginformasian dengan pelaksanaan, sehingga tidak ada lagi personel yang tidak menerima informasi karena faktor sempitnya waktu.

5.2.2. Persyaratan dan Kualitas Peserta

Misi perdamaian PBB yang diselenggarakan di kawasan konflik menuntut kesiapan dan kemampuan personel yang berkualitas, baik dari segi *skill*, pengalaman tugas, dan ketahanan mentalnya. Individu yang merepresentasikan profil polisi PBB, tentunya seorang petugas kepolisian yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan mandat yang diberikan oleh PBB. Untuk itu, terpenuhinya persyaratan standar PBB yang tertulis pada *UN minimum recruitment requirements* merupakan syarat wajib bagi setiap personel yang akan dikirim pada misi itu.

Salah satu persyaratan PBB menyebutkan calon harus telah bertugas pada dinas kepolisian minimal selama 5 tahun. Akan tetapi, Surat Telegram *Warning Order* tentang permintaan personel Polri untuk mengikuti seleksi pasukan PBB yang didistribusikan ke jajaran Polri mulai dari tingkat Mabes Polri sampai dengan Kewilayahan (Polda-polda) periode rekrutmen tahun 2007-2009, tidak menyebutkan kriteria itu. Akibatnya, calon yang mendaftar mempunyai masa dinas yang bervariasi, bahkan ada yang baru 2 tahun berdinas. Berdasarkan keterangan staf Robinkar, tidak dicantumkan kriteria itu karena memang tidak disebutkan dalam surat permintaan dari Sdeops Polri atau Set NCB-Interpol. Kondisi ini menunjukkan pada tahap awal sebelum kegiatan rekrutmen dilaksanakan, Polri tidak melakukan penelitian terlebih dahulu terhadap syarat-syarat yang ditetapkan oleh PBB.

Pada proses rekrutmen di tingkat Polri, persoalan masa dinas tidak dipermasalahkan. Namun, hal ini ternyata bermasalah saat diseleksi oleh PBB. Mereka yang belum mempunyai masa dinas 5 tahun digagalkan keberangkatannya oleh PBB karena faktor itu, seperti kasus Briptu AM yang telah dijelaskan sebelumnya. Kondisi ini tentu saja mengecewakan personel yang telah dinyatakan lulus. Salah seorang peserta, DC dari Polda Riau menyesalkan mengapa diluluskan apabila ternyata persyaratannya adalah telah berdinas minimal 5 tahun, serta menanyakan di mana faktor kesalahan informasi ini. Sebab, ia baru mengetahui persyaratan itu pada saat menerima pembekalan setelah dinyatakan lulus seleksi Polri.

Mengevaluasi berbagai permasalahan yang dihadapi Polri pada pola rekrutmen dan seleksi yang telah dilaksanakan pada tahun 2007 s.d 2009, pada tahun 2010 ini Polri mulai membenahi diri. Di antaranya berkaitan dengan pencantuman *job specification* yang lebih jelas mengacu pada *United Nations Minimum Recruitment Requirements*. Dalam situs PBB yaitu www.un.org/Depts/dpko/police/join, disebutkan persyaratannya adalah sebagai berikut :

- a. *Age: min 25 years; Preference under 55 years.*
- b. *Numbers of years of professional experience : five (5) years excluding training.*
- c. *Language proficiency:*
 - *Mandatory language test (reading, listening, report writing, and oral interview);*
 - *Language of Operation, French and English;*
 - *Passing score 60% or above.*
- d. *Driving Skills proficiency*
 - *One (1) year of recent driving experience;*
 - *In possession of a valid national driving license for at least one year.*
 - *Two mandatory driving tests, one by Selection and Assistance Team, and one in the respective peacekeeping mission.*
- e. *Use of firearms proficiency: mandatory firearms test.*
- f. *Computer skills: Basic computer knowledge.*
- g. *Desirable complementary skills :*
 - *Previous experience in a UN mission;*
 - *Proficiency in map reading, land navigation, use of global positioning systems;*
 - *Knowledge of basic negotiation, mediation and conflict resolution;*
 - *Interviewing techniques;*
 - *Basic first aid.*

Merujuk pada persyaratan itu, Polri mulai lebih jelas dalam mencantumkan kriteria personel Polri untuk mengikuti seleksi PBB yang berasal dari berbagai sumber kepangkatan, pengalaman tugas, keahlian, serta jenis kelamin. Hal ini dijabarkan oleh Rokermaopslat Sdeops (2010) dalam rapat persiapan seleksi dan Latpraops Calon *Police Advisor* dalam Misi UNMIS, pada tanggal 1 Maret 2010 lalu. Disebutkan bahwa persyaratan sebagai *Police advisor* adalah sebagai berikut:

- a. Sehat jasmani dan rohani mengingat medan tugas yang cukup berat.
- b. Berusia minimal 25 tahun.
- c. Pengalaman kerja minimal 5 tahun.
- d. Cakap berbahasa Inggris baik lisan maupun tertulis.

- e. Mahir mengemudikan kendaraan roda 4 dibuktikan dengan kepemilikan SIM minimal satu tahun.
- f. Mahir mengoperasikan komputer (*MS Word, MS Power Point, MS Excel dan internet explorer*).
- g. Memiliki keahlian khusus sebagai trainer, ahli forensik, dokter, administrasi personel, analis, lalu lintas, community policing, logistik, database, cyber crime, computer, legal adviser, jihandak, pelatih dalmas/PHH, dan pengetahuan bidang kepolisian lainnya.
- h. Diutamakan yang memiliki pengetahuan pada misi perdamaian PBB, memiliki kemampuan membaca peta, menggunakan GPS, melakukan negosiasi, mediasi dan penyelesaian konflik, menguasai teknik interview, serta kemampuan pertolongan pertama pada kecelakaan/P3K.

Kriteria itu mulai dicantumkan pada telegram rekrutmen penugasan PBB tahun 2010. Dengan lebih spesifiknya kriteria yang dicantumkan dalam Telegram pencarian calon ini, diharapkan tidak ada lagi permasalahan dari PBB berkaitan dengan masa dinas kepolisian, serta kemampuan yang harus dimiliki oleh para calon pendaftar.

Berkaitan dengan usaha untuk memperoleh personel yang berpotensi sesuai kualifikasi yang diminta oleh PBB di atas, Polri dapat melakukan beberapa upaya, di antaranya:

- a. Sde SDM Polri menginformasikan *data base* mantan polisi PBB ke satuan kewilayahan dan satuan kerja di lingkungan Mabes Polri.

Upaya ini perlu dilakukan dengan tujuan ketika ada informasi pendaftaran misi PBB, satuan-satuan tersebut dapat langsung menawarkan kepada personel yang bersangkutan. Sesuai dengan pedoman dari Sdeops Polri bahwa mantan polisi PBB merupakan personel PBB stand by, yang dapat dipergunakan atau digerakkan apabila ada permintaan pengiriman personel Polri pada misi PBB. Selain itu, menawarkan kepada mantan polisi PBB akan lebih mudah daripada personel yang belum pernah bertugas sama sekali, karena mereka telah mempunyai pengalaman sebelumnya sehingga telah mempunyai bayangan apa yang harus dipersiapkan dan dilakukan di sana.

- b. Satuan kewilayahan dan satuan kerja di lingkungan Mabes Polri harus mempunyai data anggotanya yang mempunyai latar belakang pendidikan

bahasa asing, pernah mengikuti kursus bahasa asing, atau penugasan luar negeri.

Upaya ini juga perlu dilakukan oleh satuan asal agar tidak kesulitan mencari calon pendaftar. Pendataan ini termasuk juga personel yang pernah mengikuti pendidikan atau penugasan di luar negeri di luar misi PBB. Dengan pertimbangan, personel yang pernah bertugas atau pendidikan di luar negeri pasti mempunyai kemampuan bahasa asing lebih baik.

- c. Satuan kerja asal memilih personel yang dicalonkan sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh Sde SDM Polri, dengan cara menyeleksi terlebih dahulu kemampuan yang bersangkutan.

Seleksi personil dapat dilakukan melalui dua tahap yaitu seleksi tingkat kewilayahan dan seleksi tingkat pusat. Sifat seleksi adalah perorangan karena penugasan sebagai *police advisor* akan dilaksanakan secara perorangan/individu di daerah misi. Seleksi tersebut dilaksanakan secara berurutan mulai dari test bahasa Inggris dan seterusnya dengan menggunakan sistem gugur.

Pemilihan oleh kesatuan asal perlu dilakukan sebab bila satuan pengirim tidak mengecek kemampuan personel yang dikirim, maka tidak akan diketahui apakah benar personel yang dicalonkan itu mempunyai kualifikasi seperti yang dipersyaratkan untuk penugasan PBB, yaitu calon mampu berbahasa Inggris, sehat jiwa dan raga, serta mampu mengoperasikan komputer. Mekanisme seleksi yang baik, satuan kewilayahan seharusnya ikut serta bertanggung jawab terhadap personel yang dicalonkan dengan melakukan pemeriksaan awal, sehingga personel yang dikirim ke Mabes Polri benar-benar memiliki kemampuan minimum yang diminta. Mangkuprawira (2001) menyatakan pemeriksaan awal dimaksudkan untuk meminimalkan waktu yang digunakan selama proses penyeleksian dengan melepaskan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan. Untuk itu, apabila kesatuan asal berperan melakukan seleksi awal, kemungkinan seperti yang disampaikan oleh mantan Kasubbag Gassus tentang adanya calon peserta yang nekad

mendaftar, padahal tidak bisa berbahasa Inggris, yang disebabkan tidak adanya seleksi dari wilayah, dapat dihindari.

- d. Memelihara kemampuan anggota dengan mengikutsertakan dalam pendidikan kejuruan bahasa yang diselenggarakan di Sebas Polri atau dilaksanakan di satuan setempat.

Hal ini perlu dilakukan sebab persyaratan utama penugasan ke luar negeri adalah kemampuan bahasa Inggris. Di samping itu tanpa disadari suatu kemampuan yang tidak pernah dipelihara akan hilang dengan sendirinya. Upaya pemeliharaan kemampuan bahasa ini dapat dilakukan melalui jalur formal yaitu mengikuti kursus bahasa asing baik yang diselenggarakan oleh Polri maupun di luar Polri, baik dengan biaya dinas maupun pribadi. Satuan asal juga dapat berinisiatif menyelenggarakan kursus bahasa asing di Polda setempat, sebab pendidikan yang diselenggarakan terpusat di Sebas Polri terbatas jumlah pesertanya dan harus mengakomodir keterwakilan dari semua Polda setiap tahunnya.

- e. Melatih para personel yang dipersiapkan untuk bertugas pada misi PBB di suatu Pusat Pelatihan dalam kurun waktu tertentu.

Pelatihan ini dilaksanakan guna memenuhi persyaratan kemampuan yang diminta oleh PBB. Kemampuan yang perlu dilatih antara lain keterampilan berbahasa meliputi bahasa Inggris, serta bahasa lain yang digunakan untuk berkomunikasi dengan masyarakat setempat seperti Perancis atau Arab. Para personel juga dilatih keterampilan mengemudi stir kiri sesuai standar PBB, kemampuan menembak, serta pelatihan kemampuan komputer dan internet. Pelatihan lainnya yang perlu dilaksanakan sebagai kemampuan tambahan sebagaimana tercantum dalam UN *minimum recruitment requirements* adalah membaca peta, menggunakan alat *global positioning system* (GPS), melakukan negosiasi, mediasi dan penyelesaian konflik, pengetahuan hak asasi manusia (HAM), menguasai teknik interview, serta kemampuan pertolongan pertama pada kecelakaan/P3K. Melalui pelatihan ini diharapkan akan diperoleh

kemampuan sesuai standar PBB, sehingga siap dalam menghadapi seleksi PBB dan penugasan di daerah misi nantinya.

5.2.3. Respon Satker dan Minat Personel Polri untuk Mengikuti Penugasan PBB

Penjelasan mantan Kasubbag Gassus pada bab 4 menyebutkan bahwa salah satu kendala penginformasian dari Mabes Polri ke Polda adalah kekurangpedulian Polda untuk menginformasikannya sampai ke tingkat Polsek sehingga kegiatan rekrutmen penugasan PBB tidak tersosialisasi. Hasil wawancara dengan beberapa personel Polri yang bertugas di Polsek juga diperoleh keterangan bahwa mereka tidak menerima informasi itu. Padahal, apabila melihat data jumlah personel Polri yang ada saat ini baik di tingkat Mabes Polri maupun kewilayahan, informasi penawaran penugasan sebagai pasukan penjaga perdamaian PBB sebetulnya dapat memperoleh respon positif dari anggota Polri dengan jumlah animo yang besar. Namun, pada kenyataannya jumlah animo yang didapat tidak terlalu banyak. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan antara data rekapitulasi kekuatan anggota Polri di Satuan kewilayahan (Polda) dan Mabes Polri (lihat tabel 3.3) dengan jumlah personel Polri yang mengikuti seleksi penugasan PBB ke Sudan (lihat tabel 3.5).

Berkaitan dengan kurangnya respon satker di lingkungan Mabes Polri dan jajaran Polda terhadap informasi pendaftaran misi PBB akibat kurangnya sosialisasi sehingga personel tidak memperoleh informasi, perlu dilakukan beberapa upaya antara lain:

- a. Di tingkat Mabes Polri, Sde SDM Polri perlu memanfaatkan kemajuan teknologi di bidang komputer dan internet. Informasi rekrutmen penugasan PBB sebenarnya dapat diumumkan melalui internet pada situs Polri www.polri.go.id. atau media lainnya. Sehingga sudah tidak ada istilah terlambat menerima informasi, sebab saat ini informasi akan mengalir deras bahkan tanpa diminta sebagai dampak dari globalisasi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Upaya lainnya, selain menindaklanjuti pengumuman melalui penerbitan Telegram di tingkat Polda dan jajarannya, instruksi juga dapat

diinformasikan pada saat melakukan apel bersama. Pengumuman dilakukan secara berulang-ulang setiap hari selama proses rekrutmen itu, bahkan dilakukan penawaran secara personal terhadap anggota yang dinilai mempunyai kemampuan untuk penugasan ke luar negeri. Dengan optimalnya usaha yang dilakukan, maka sejumlah peminat pasti akan diperoleh oleh satuan kerja itu. Sehingga tidak terkesan personel yang mendaftar atau dikirim ke misi adalah mantan-mantan polisi UN saja.

Sebaran asal personel yang tidak merata di beberapa Polda menunjukkan minat personel Polri untuk mengikuti penugasan PBB berbeda-beda. Berkaitan dengan kurang minatnya pendaftar, menurut Siagian (2004) salah satunya adalah karena sifat pekerjaan yang menuntut spesialisasi tinggi sehingga tidak banyak peminat yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan meskipun imbalannya cukup tinggi. Misalnya harus cakap berbahasa Inggris baik lisan maupun tertulis yang merupakan kendala bagi personel yang tidak mempunyai kecakapan itu, atau dicantulkannya persyaratan telah berpengalaman pada misi PBB, akan semakin menyurutkan minat personel yang belum pernah bertugas untuk mendaftar. Kendati demikian, melihat animo pendaftar dari satuan lainnya, merupakan indikator bahwa personel Polri yang berminat juga cukup banyak. Seperti yang ditampilkan pada bab 3, karakteristik personel Polri yang mengikuti seleksi *police advisor* pada penugasan PBB di Sudan, menunjukkan adanya variasi dari segi kepangkatan, jenis kelamin, masa dinas, asal kesatuan, serta pengalaman tugas pada misi PBB.

Para personel yang berminat mendaftar ini diseleksi untuk memperoleh profil polisi PBB sebagaimana disebutkan oleh Hadi dan Syafrudin (2009), bahwa seorang anggota penjaga perdamaian PBB harus mampu bekerja dalam area konflik, atau area sesudah konflik, dalam lingkungan yang terdiri dari beberapa negara (multinasional) dan multidisiplin, menghormati perbedaan budaya yang didasari pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip PBB dan etika profesional, mampu menghindarkan terjadinya konflik yang luas tatkala konflik terjadi. Sebagai tambahan, anggota perdamaian PBB harus mempunyai kepribadian yang bermoral tinggi, fleksibel, mampu bekerja secara mandiri, inisiatif, berpikir taktis,

sabar dan mampu berdiplomasi. Bekerja di lingkungan internasional menuntut setiap petugas kepolisian untuk mampu beradaptasi dalam lingkungan tugas yang beragam bukan hanya dari segi bahasa, budaya, standar bekerja, namun juga iklim yang tidak sama dengan Indonesia.

Dengan mengacu pada profil personel PBB di atas, tentunya akan mampu melaksanakan tugas seorang polisi PBB sebagaimana disebutkan dalam situs www.un.org., antara lain adalah:

- a. Mengawasi agar keamanan dan ketertiban masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan adil kepada seluruh warga masyarakat;
- b. Memonitor atau melaksanakan beberapa kewenangan hukum yang diberikan oleh mandat PBB;
- c. Monitor pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM) dan *Criminal Justice System* (CJS);
- d. Monitor penegakan hukum berdasarkan peraturan setempat;
- e. Supervisi atau mengontrol polisi lokal;
- f. Menjalankan pekerjaan polisi umum, sesuai mandat PBB;
- g. Mendukung proses demobilisasi dan reintegrasi yang sedang dijalankan;
- h. Menjaga keamanan personel PBB di daerah penugasan;
- i. Mendukung pelaksanaan pemilihan umum;
- j. Mendukung pelaksanaan pelatihan polisi lokal.

Dalam pelaksanaan tugas-tugas sebagai polisi PBB di atas, prestasi polisi Indonesia di daerah misi diakui keberhasilannya dan diberi penghargaan oleh PBB. Demikian pula dengan jabatan-jabatan yang diberikan kepada polisi Indonesia pada misi di Sudan. Hal itu mengindikasikan personel yang dinyatakan lulus benar-benar mempunyai kualifikasi sesuai persyaratan PBB, sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik. Sebagaimana dinyatakan oleh Maryan N. Keller bahwa “keunggulan yang berlangsung lama akan datang dari pendayagunaan personel yang baik. Artinya, keunggulan kompetitif suatu organisasi dapat bertahan lama karena kelompok personel yang dipilih bersifat matang, bermotivasi tinggi, dan bertekad memberikan kepuasan dalam kerja” (Purwanto, 2008, 157).

Dalam berbagai penugasan, PBB memberi kesempatan bagi personel yang sudah pernah terlibat dalam misi PBB sebelumnya untuk bergabung kembali dalam misi yang sedang digelar atau akan digelar. Hal itu dicantumkan pula dalam persyaratan PBB, bahwa diutamakan bagi mereka yang pernah bertugas pada misi PBB, sehingga telah berpengalaman. Apabila merujuk pada teori Jangkar Karir Schein dalam Stoner dan Freeman (1994) yang menyebutkan bahwa jangkar karir merupakan konsep mengenai pekerjaan, yaitu kesadaran pribadi mengenai jenis pekerjaan yang ingin dikejar seseorang dan apa arti pekerjaan tersebut bagi orang yang bersangkutan (hlm. 203), maka keikutsertaan personel Polri dalam misi PBB merupakan suatu kesadaran pribadinya untuk bertugas dan berkarir di misi-misi PBB. Penugasan pertamanya pada misi PBB ternyata berkesan terhadap pengayaan pribadi terutama menambah pengalaman dan peningkatan kemampuan untuk bertugas di dunia internasional.

Berdasarkan faktor pengalaman yang dimiliki mantan polisi UN itu, kebijakan Polri dalam pemberangkatan personel ke misi PBB adalah dalam satu gelombang pengiriman digabungkan antara yang belum pernah bertugas dan sudah pernah bertugas pada misi UN. Tujuannya, diharapkan terjadi transformasi ilmu, di mana mereka yang sudah pernah bertugas berperan sebagai penuntun, dan yang belum pernah bertugas merupakan pembekalan.

Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Personel Polri di Luar Organisasi Polri, juga menyebutkan penugasan bagi personel Polri di luar organisasi Polri, baik di dalam maupun luar negeri merupakan bagian dari pembinaan karir anggota Polri. Dengan demikian, para mantan polisi PBB berada pada satu pola garis penugasan PBB yang bersifat berjenjang di Polri. Misalnya kebijakan penunjukkan Komandan Kontingen (Kasatgas) untuk pasukan FPU pada misi UNAMID. Polri akan memilih calon-calon yang telah berpengalaman pada misi PBB. Demikian pula pada pemilihan *Comissioner* pada misi PBB di Darfur Sudan yang dilaksanakan pada bulan Maret 2010 lalu, calon-calon yang dipilih adalah personel Polri berpangkat Brigadir Jenderal Polisi, yang dulunya adalah mantan polisi PBB dan telah berpengalaman penugasan internasional.

Oleh sebab itu, mantan polisi PBB termotivasi untuk mendaftarkan diri kembali karena menyadari bahwa di samping tugasnya sebagai polisi di Indonesia, salah satu jalan karirnya adalah pada penugasan misi perdamaian PBB. Apalagi ditunjang dengan faktor kesejahteraan (gaji) besar dengan kurs dollar yang diperoleh selama bertugas pada misi PBB. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.8. bab sebelumnya, daftar personel yang telah diberangkatkan pada misi UNMIS, dari 33 personel yang dikirim, sebanyak 22 orang merupakan personel yang pernah bertugas pada misi PBB (mantan polisi PBB).

Kondisi ini mengindikasikan bahwa penugasan pada misi PBB memberikan kepuasan kerja dan motivasi positif bagi seseorang untuk bekerja. Teori motivasi dua faktor Herzberg dalam Hariandja (2009) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang paling menentukan kepuasan kerja dan motivasi terletak dalam isi pekerjaan (*job content*), yaitu:

- a. *Achievement* (rasa berprestasi)
- b. *Recognition* (rasa pengakuan)
- c. *Responsibility* (rasa tanggung jawab)
- d. *Advancement* (rasa perkembangan diri)

Rasa berprestasi dapat dilihat dari keinginan personel tersebut untuk menunjukkan kinerja selama bertugas di sana dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Rasa pengakuan diperoleh dengan diakuinya eksistensi yang bersangkutan oleh rekan-rekan kerja yang berasal dari negara lain, apalagi penugasan PBB bersifat *rankless*, sehingga prestasi seseorang tidak diukur dari kepangkatan tetapi kompetensinya. Rasa tanggung jawab merupakan sikap yang harus dijunjung tinggi dengan menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya, apalagi ia membawa nama bangsa dan Polri pada khususnya. Rasa perkembangan diri diperoleh dari pengalaman-pengalaman selama ia bertugas disana yang akan semakin memperkaya pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini sesuai dengan Herzberg dalam salah satu prinsipnya tentang *job enrichment* yaitu memberikan pengalaman belajar baru, berupa kesempatan kepada pekerja untuk memperoleh pengalaman baru dan pertumbuhan diri (Hariandja, 2009).

Berkaitan dengan hal itu, Widjaja (2008) menyebutkan manfaat pelaksanaan tugas bagi personel Polri dalam melaksanakan tugas misi perdamaian PBB, antara lain adalah:

- a. Memahami konsep dan pelaksanaan misi pemeliharaan perdamaian PBB saat ini, khususnya yang mencakup peranan polisi PBB dalam penugasan individu sebagai *police advisor*.
- b. Mampu memahami dan membandingkan konsep kepolisian yang diterapkan di beberapa negara di dunia melalui proses interaksi dengan sesama *police advisor* di UNMIS.
- c. Menambah pengalaman dalam penugasan kepolisian internasional, serta meningkatkan kemampuan bahasa asing (Inggris).
- d. Memiliki jaringan/network dengan sesama anggota kepolisian dari negara-negara di dunia yang bersama-sama bertugas di UNMIS.

Merujuk pada manfaat yang diuraikan oleh Widjaja di atas, keikutsertaan personel Polri pada misi PBB diharapkan membawa dampak positif bagi diri pribadi yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya pada organisasi Polri. Apabila dikaitkan dengan tiga komponen yang dilihat Schein pada kesadaran ini, yaitu pertama, persepsi diri mengenai bakat dan kemampuan yang didasarkan pada kinerja dalam berbagai lingkungan kerja. Maksudnya adalah apabila personel tersebut mampu bekerja di lingkungan kerja internasional yang sama sekali berbeda di Indonesia, baik dari segi bahasa hingga standar kerja yang berbeda, maka persepsi dirinya terhadap bakat dan kemampuannya untuk bekerja di organisasi Polri akan meningkat pula.

Demikian pula dengan komponen kedua, motif dan kebutuhan yang disadari berdasarkan diagnosis diri dan umpan balik dari orang lain. Ikut sertanya personel Polri pada misi PBB berdasarkan pada motif dan kebutuhan yang berbeda, namun semuanya melalui pemahaman terhadap kemampuan dirinya dan memperoleh respon dari orang lain. Misalnya melihat keberhasilan seniornya bertugas pada misi PBB, membuat dirinya tertarik untuk mengikuti seleksi penugasan PBB dan merasa mampu, ternyata ia lulus. Ini merupakan umpan balik atas kemampuan dan kesungguhannya melaksanakan seleksi, yang semula didasari motif untuk mengikuti kesuksesan orang lain.

Komponen ketiga adalah sikap dan nilai yang disadari karena berinteraksi dengan norma dan nilai yang tersirat dalam organisasi dan lingkungan kerja. Tanpa disadari norma dan nilai kerja yang dipelajari pada saat bekerja di organisasi Polri akan berpengaruh ketika bekerja di lingkungan baru pada misi PBB. Demikian pula sebaliknya, setelah ia pulang dari misi dan bekerja kembali di Indonesia, norma dan nilai selama bekerja pada lingkungan PBB akan mempengaruhi sikap dan nilai kerjanya, yang diharapkan akan membawa perubahan positif dan bermanfaat untuk organisasi Polri.

5.2.4. Standarisasi Seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi, standar penilaian dan materi yang diujikan menjadi kewenangan satker pelaksana seleksi. Sde SDM Polri menyerahkan sepenuhnya kepada satker-satker tersebut untuk menjabarkan dan menyusun sendiri metode, alat tes, dan sistem penilaian seleksi personel untuk penugasan PBB tersebut. Sde SDM hanya memberikan petunjuk bahwa seleksi bertujuan untuk menguji apakah calon memenuhi syarat dan kualifikasi yang diminta untuk bertugas pada misi PBB.

Dalam pelaksanaannya, tidak semua satker mempunyai pedoman administrasi yang menjadi dasar dan prosedur bagi Satker itu untuk melaksanakan seleksi. Hanya Pusdokkes Polri yang mempunyai pedoman resmi tersebut, sedangkan satker lainnya hanya menggunakan rencana pelaksanaan saja, atau mengikuti mekanisme seleksi yang sudah ada sebelumnya. Dalam seleksi Bahasa Inggris oleh Sebas Polri, standar penilaian dan teknik penilaiannya bahkan menggunakan pedoman yang sebetulnya ditujukan untuk penilaian peserta pendidikan Polri. Carter dan Barker (1994) menyatakan kegiatan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan kepolisian tertentu memerlukan pedoman yang harus diikuti, serta sejumlah prosedur sebagai suatu metode pelaksanaan operasi atau suatu cara melakukan serangkaian tindakan. Dengan demikian, satker pelaksana seleksi lainnya perlu menerbitkan pedoman administrasi sebagai petunjuk dan prosedur untuk pelaksanaan seleksi selanjutnya.

Jenis seleksi yang diterapkan oleh Polri berbeda dengan seleksi PBB. Polri melaksanakan tes Bahasa Inggris, Psikologi, Kesehatan, dan komputer.

Sedangkan PBB melaksanakan tes Bahasa Inggris, Mengemudi, dan menembak. Dari jenis-jenis tes itu, PBB memberikan perhatian utama pada tes bahasa Inggris karena merupakan kemampuan wajib bagi setiap polisi PBB. Mengacu pada kebijakan itu, Polri pun mengutamakan calon yang memperoleh nilai dan ranking tinggi pada seleksi bahasa Inggris dalam penentuan kelulusan personel.

Kendati demikian, materi tes bahasa Inggris yang digunakan oleh Polri belum disesuaikan dengan materi tes PBB. Padahal apabila Polri menyusun materi tes yang mendekati materi tes PBB, tentunya akan sangat bermanfaat bagi personel yang akan menghadapi tes UNSAT. Demikian pula dalam sistem penilaiannya. PBB menerapkan sistem gugur dalam seleksi, sedangkan Polri memberi kesempatan kepada peserta untuk mengikuti seleksi sampai selesai, dengan pertimbangan, kekurangan pada satu faktor seleksi dapat ditutupi oleh hasil seleksi lainnya. Seleksi UNSAT ini menggunakan pendekatan *successive hurdless* (Samsudin, 2006), di mana setiap peserta mengetahui di mana kegagalannya, dan dengan skor berapa, sebab hasil tes langsung diumumkan setelah seleksi. Dalam pendekatan tersebut, peserta harus lulus dengan hasil baik untuk segala macam tes satu persatu secara berurutan. Apabila Polri menerapkan sistem penilaian yang sama seperti PBB, maka dapat menjadi masukan bagi peserta di mana letak kelemahannya sehingga harus ditingkatkan. Misalnya, ia gagal di *reading comprehension*, berarti ia harus banyak berlatih di bidang itu.

Adapun penentuan kelulusan personel dalam seleksi internal Polri, Robinkar mengacu pada kebijakan dari pimpinan yaitu berdasarkan peringkat kelulusan, selanjutnya hasil dilaporkan kepada De SDM Kapolri (wawancara dengan Kasubbag Gassus tanggal 22 Maret 2010 dan Pamin Gassus tanggal 15 April 2010). Lebih lanjut, hasil seleksi ini disampaikan kepada Deops Kapolri selaku pihak yang meminta dilakukannya penyediaan personel, serta Set NCB-Interpol untuk diteruskan kepada PTRI di PBB New York.

Hasil seleksi ini tidak diumumkan, namun langsung dilaporkan kepada Sdeops Polri selaku penjuror operasi penugasan misi PBB. Karena hasil tidak diumumkan, maka tentunya timbul pertanyaan dari peserta terutama yang tidak lulus, atau tidak dipanggil mengikuti tes UNSAT. Demikian pula Satker pelaksana seleksi juga tidak mengetahui siapa yang akhirnya dinyatakan lulus dan

diberangkatkan, karena tidak adanya laporan. Untuk menghindari kondisi seperti itu, hasil seleksi perlu diumumkan secara transparan sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda. Seperti yang telah diuraikan oleh Kasubbag Gassus bahwa rencana ke depan, Sde SDM akan mengumumkan hasil seleksi kepada pimpinan peserta seleksi dan Satker pelaksana seleksi.

5.2.5. Variasi Cara Peserta Mengikuti Seleksi PBB

Dalam rangka memperoleh sebanyak mungkin calon berpotensi yang siap bertugas dan diseleksi oleh PBB, pada proses seleksi penugasan personel ke misi PBB, periode 2007-2009, ditemukan adanya beberapa cara peserta ikut serta dalam seleksi, yaitu:

- a. Calon melalui prosedur seleksi lengkap, yaitu melaksanakan seleksi di tingkat Polri dan setelah lulus dilanjutkan seleksi PBB (UNSAT).
- b. Calon belum melalui seleksi Polri, namun dipanggil langsung untuk seleksi PBB (UNSAT) di Indonesia. Seleksi Polri dilaksanakan setelah dinyatakan lulus UNSAT.
- c. Calon telah dinyatakan lulus pada tes wawancara jarak jauh/via telepon oleh PBB. Untuk kelengkapan data ia mengikuti seleksi Polri, sedangkan tes UNSAT dilaksanakan di daerah misi.

Variasi cara peserta itu di antaranya karena dekat dengan sumber informasi. Calon yang mempunyai hubungan dekat dengan sumber informasi, tentu saja mempunyai kemungkinan lebih besar mengetahui adanya seleksi PBB, dibandingkan personel lain yang tidak memilikinya. Seperti pada point c, di mana peserta mengetahui informasi pada saat mendampingi tim UNSAT menyeleksi pasukan FPU. Hubungan baik dengan tim PBB serta diketahuinya kapabilitas yang bersangkutan, membuat ia ditawari dan langsung didata untuk ikut seleksi PBB. Proses itu berlangsung cepat, karena tidak berapa lama calon diwawancara jarak jauh via telepon, sedangkan calon lainnya masih menunggu diwawancara oleh PBB yang waktunya belum diketahui secara pasti.

Demikian pula untuk peserta yang langsung dipanggil seleksi UNSAT tahun 2008, di mana jumlah personel yang telah disiapkan untuk mengikuti seleksi

UNSAT ternyata belum memenuhi kuota yang ditetapkan oleh PBB, yaitu minimal 100 orang. Untuk memenuhi jumlah itu dilakukan pendataan terhadap personel yang dinilai mempunyai kemampuan bahasa Inggris, dan memenuhi kualifikasi yang diminta, serta berminat mengikuti seleksi tersebut. Antara lain mantan polisi PBB, alumni pelatihan *peacekeeping*, atau lulusan Dikjur bahasa Inggris *intermediate/advance* di Sebaso Polri. Selanjutnya, hasil pendataan personel oleh NCB itu, dikirim ke Robinkar untuk dipanggil mengikuti tes UNSAT bersama-sama dengan personel yang lulus melalui seleksi Polri.

Cara peserta ikut serta dalam seleksi tersebut merupakan variasi dari pola yang sudah ada. Pola yang sesuai prosedur adalah calon melalui seleksi di tingkat Polri terlebih dahulu untuk memastikan bahwa yang bersangkutan benar-benar telah memenuhi kriteria standar yang dipersyaratkan. Setelah dinyatakan lulus, barulah calon dapat melanjutkan seleksi yang berikutnya yaitu seleksi UNSAT oleh PBB. Akan tetapi, variasi yang ada itu menunjukkan tetap terbuka kemungkinan lain yang dapat ditempuh oleh seorang calon untuk mengikuti seleksi PBB. Hubungan dekat dan dikenalnya seorang calon dengan pihak penentu kebijakan merupakan faktor penting sehingga memungkinkan dirinya dipanggil dalam seleksi. Kendati pihak Sde SDM memberikan penjelasan dalam seleksi internal Polri tidak pernah memanggil personel di luar yang diusulkan oleh Kasatker asal, akan tetapi dalam seleksi UNSAT ternyata ada, walaupun atas usulan Set NCB-Interpol yang dilakukan untuk memenuhi kuota tes.

Berdasarkan kondisi itu, dapat disimpulkan belum ada pola baku prosedur penugasan personel pada misi PBB, meskipun variasi itu dilakukan untuk memperoleh sejumlah calon berpotensi. Seleksi di tingkat Polri terkesan hanya merupakan formalitas semata, sebab faktanya personel tetap dapat bertugas pada misi PBB tanpa melalui seleksi Polri atau dilaksanakan belakangan setelah dinyatakan lulus oleh PBB. Untuk itu, diharapkan adanya konsistensi dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi pada penugasan misi perdamaian PBB, sehingga setiap calon yang diikutsertakan dalam misi telah melalui seleksi internal Polri terlebih dahulu.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Bab ini merupakan bagian terakhir dari hasil penelitian ini. Peneliti akan memberikan beberapa kesimpulan sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dijelaskan dan dibahas pada bab sebelumnya. Beberapa kesimpulan yang diperoleh adalah:

Pola rekrutmen dan seleksi personel untuk penugasan PBB di Sudan diawali dengan adanya permintaan dari PBB melalui PTRI di PBB New York kepada Kapolri, yang disampaikan kepada Deops Kapolri. Kegiatan Rekrutmen oleh Sde SDM Polri dilaksanakan melalui kegiatan perencanaan, penginformasian akan diadakannya seleksi, tahap pendaftaran di satuan kewilayahan maupun Mabes Polri, dan pemanggilan seleksi. Sedangkan kegiatan seleksi meliputi seleksi bahasa Inggris, Psikologi, kesehatan, dan komputer oleh satuan kerja pelaksana seleksi. Kegiatan seleksi diakhiri dengan penentuan hasil seleksi oleh Sde SDM Polri dengan mengacu pada nilai-nilai yang diberikan oleh satuan kerja pelaksana seleksi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pedoman yang digunakan oleh Sde SDM Polri yaitu Surat Keputusan Kapolri No. Pol.: Skep/991/XII/2004, tidak menjelaskan secara spesifik prosedur rekrutmen dan seleksi, serta persyaratan untuk penugasan misi PBB, sebab Skep ini berlaku umum untuk penugasan di luar organisasi Polri. Kegiatan rekrutmen belum menjaring personel berpotensi sebanyak-banyaknya disebabkan antara lain penginformasian pelaksanaan seleksi belum memperoleh respon yang diharapkan karena faktor rentang waktu pencarian calon, kurangnya sosialisasi dari satuan kerja setempat, serta peminat dari satuan kerja tersebut yang dapat dilihat dari jumlah personel dari satuan kerja tidak merata.

Demikian pula dalam pelaksanaan seleksi, tidak ada pedoman administrasi yang menjadi dasar bagi Satker pelaksana seleksi untuk melaksanakan kegiatan itu. Hanya Pusdokkes Polri yang mempunyai pedoman resmi tersebut, sedangkan

satker lainnya menggunakan rencana pelaksanaan saja, atau pola yang selama ini sudah berjalan. Sehingga dalam seleksi Polri belum ada standar dan penilaian baku yang dikhususkan untuk penugasan ke luar negeri misi perdamaian PBB. Standar penilaian seleksi itu berbeda-beda tergantung dari satuan kerja pelaksana seleksi, dan masih adanya faktor subyektifitas.

Adapun penentuan kelulusan merupakan kewenangan Robinkar Sde SDM Polri berdasarkan hasil penilaian yang dikirimkan oleh Satker pelaksana seleksi. Sistem penentuan kelulusannya dengan menyusun ranking hasil seleksi, diutamakan adalah kemampuan bahasa Inggris, disusul hasil seleksi lainnya psikologi, kesehatan dan komputer. Kemampuan bahasa Inggris diutamakan karena merupakan penugasan luar negeri. Sistem ini berbeda dengan yang digunakan oleh PBB yang menerapkan sistem gugur.

Dengan demikian dapat disimpulkan permasalahan yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi personel untuk penugasan pada misi PBB adalah:

- a. Kurang optimalnya sosialisasi informasi pendaftaran dan persiapan personel untuk mengikuti seleksi disebabkan rentang waktu antara penginformasian dan pelaksanaan yang sempit atau justru terlalu lama, serta kepedulian satuan kerja setempat untuk menginformasikan kepada para personelnnya.
- b. Persyaratan dan kualitas personel belum sesuai dengan *UN minimum recruitment requirements* sehingga Polri perlu melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam menghadapi seleksi dan penugasan PBB.
- c. Belum adanya standarisasi seleksi. Setiap satuan kerja pelaksana seleksi masih berpedoman pada standar masing-masing, karena tidak adanya pedoman dari Sde SDM yang mengacu pada standar PBB.
- d. Ditemukan pula variasi cara peserta mengikuti seleksi PBB yang mengindikasikan belum adanya pola baku prosedur penugasan personel pada misi PBB. Seleksi di tingkat Polri hanya merupakan formalitas semata, sebab faktanya personel tetap dapat bertugas pada misi PBB tanpa melalui seleksi Polri atau seleksi Polri dilaksanakan belakangan setelah dinyatakan lulus oleh PBB.

6.2. Saran

Dari beberapa kesimpulan yang telah peneliti sampaikan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Perlunya pedoman administrasi yang khusus mengatur tentang prosedur rekrutmen dan seleksi penugasan misi perdamaian PBB di lingkungan Polri. Sehingga tercipta suatu pola rekrutmen dan seleksi yang baku, artinya, setiap calon peserta harus menempuh seleksi di tingkat Polri sebelum diseleksi oleh PBB.
- b. Seleksi Polri perlu mengacu pada standar seleksi yang ditetapkan oleh PBB sehingga peserta lebih siap saat diseleksi oleh PBB (UNSAT), dengan menggunakan sistem gugur dan hasil yang transparan.
- c. Untuk meningkatkan kualitas personel yang akan mengikuti seleksi PBB, satuan kerja asal (Polda) perlu menyeleksi para personelnnya terlebih dahulu, sebelum namanya dikirim ke Sde SDM Polri.
- d. Perlunya keterkaitan antara Mabes Polri dan Polda dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi sehingga setiap informasi dari pusat dapat diinformasikan dan disosialisasikan dengan lebih efektif. Sarana komunikasi yang digunakan selain telepon dan faksimili, juga dapat menggunakan sarana internet, sehingga semakin banyak personel yang berminat dan berpotensi untuk mendaftar.
- e. Polri perlu melatih para personel yang dipersiapkan untuk penugasan misi perdamaian PBB ke suatu Pusat Pelatihan dalam kurun waktu tertentu, meliputi pelatihan dan pembekalan, baik pendalaman bahasa Inggris, pengetahuan di bidang misi perdamaian PBB, masalah HAM, penanganan konflik, dan pengetahuan atau keterampilan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Bachtiar, Harsya W. (1994). *Ilmu Kepolisian: Suatu Cabang Ilmu Baru*, Jakarta: PTIK bekerja sama dengan Gramedia.
- Bungin, Burhan. (2007). *Sosiologi Komunikasi*. (cet. ke-2). Jakarta: Prenada Media Grup.
- Djamin, Awaloedin. (Oktober, 2005). *Agenda Reformasi Manajemen Polri 2005 – 2010*. Saran ini ditulis untuk Kapolri baru Jenderal Polisi Drs. Sutanto.
- (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sanyata Sumanasa Wira. Sespim Polri.
- (Oktober, 2009). *Manajemen Operasional Polri (Sebagai Ukuran Keberhasilan)*. Makalah.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Edisi ke-3. Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fathony, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Bambang Kismono, dan Syafrudin, Machmud. (2009). *Pasukan Penjaga Perdamaian dan Reformasi Sektor Keamanan*. Tool. IDPS Press.
- Hariandja, Marihot. T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Karim, Abdul. (2008). *Pola Rekrutmen dan Seleksi Kapolsek oleh Subbag Mutjab Polda Metro Jaya*. Tesis. Jakarta: Program Kajian Ilmu Kepolisian. PPS UI.
- Kelana, Momo. (2002). *Memahami Undang-Undang Kepolisian*. (cet.ke-3). Jakarta: PTIK.
- Kunarto. (1997). *Etika Kepolisian*. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (cet. ke-2). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot AMH. (2006). *Manajemen Personalia*. (Ed.ke-3). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Muhammad, Farouk, dan Djaali. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PTIK Press.
- Purwanto, Iwan. (2008). *Manajemen Strategi*. (cet.ke-2). Bandung: Yrama Widya.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet. ke-11). Jakarta: Bumi Aksara.
- (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, James A.F., & Freeman, R. Edward. (1994). *Manajemen*. (Wilhelmus W. Bakowatun & Benyamin Molan, penerjemah). (Ed. ke-5 jilid 2). Jakarta: Intermedia.
- Suparlan, Parsudi. (1994). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Program Kajian wilayah Amerika PPS UI.
- Sutanto. (2005). *Menuju Era Baru Pacu Kinerja Tingkatkan Citra*. Jakarta: YPKIK.
- Terry, George R. dan Rue, Lesli W. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. (cet. ke-10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja, Ary Laksana. (2008). *Laporan Pelaksanaan Tugas Sebagai Police Advisor pada Misi Pemeliharaan Perdamaian PBB "United Nations Mission in Sudan (UNMIS)*. Periode 7 Juli 2007 – 8 Juli 2008.
- Kumpulan tulisan dalam *Bunga Rampai Penugasan Kontingen Garuda Bhayangkara Polri pada Misi UNMIS (United Nations Mission in Sudan)*. Periode: Nopember 2008 – Nopember 2009. Jakarta.

Peraturan-peraturan :

Undang-Undang Nomor 37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.

Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/4/I/2005 tanggal 27 Januari 2005 tentang Pedoman Administrasi Perjalanan ke Luar Negeri di Lingkungan Polri.
- Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/991/XII/2004 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri.
- Staf Operasi, Mabes Polri. (2000). Prosedur Penyelenggaraan Kerjasama Internasional Bidang Operasional.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 70 tahun 2002 tentang Organisasi dan tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lampiran "K" Pusdokkes Polri.
- Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lampiran "I" Lemdiklat Polri.
- Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lampiran "F" Div Telematika Polri.
- Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/9/I/2004 tanggal 30 Januari 2004 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Sde SDM Polri)
- Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/26/VI/2008 tanggal 10 Juni 2008 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lampiran "J" Set NCB-Interpol Indonesia".

Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/25/VI/2008 tanggal 10 Juni 2008 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/53/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lampiran "A" Sdeops Polri.

Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep/74/XI/2003 tanggal 10 Nopember 2003 tentang Pokok-Pokok Penyusunan Lapis-lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri.

Rencana Strategis Sumber Daya Manusia Polri 2005-2009 (Renstra SDM Polri).

Publikasi Elektronik :

Durch, William J. (2001). *UN Peace Operations and The "Brahimi Report"*. (October 2001 revision). The Henry L. Stimson Center.

Definisi Pola. <http://www.damandiri.or.id/file/abdwahidchairulahunairbab2.pdf>

Definisi Pola. <http://id.wikipedia.org/wiki/Pola>

Efendi, Syahril. Pola Tujuan Orientasi Data. Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1872/1/matematika-syahril.pdf>

Ensiklopedia Syadiashare. *Sinopsis Sejarah Indonesia*. 16 Agustus 2009. <http://syadiashare.co./sinopsis-sejarah-indonesia.html>.

Nair, Dileep. (2001) *Manajemen Audit of United Nations Civilian Police Operation*. A/55/812. 1 Maret 2001. http://www.un.org/.../other_oios_reports.html.

Menterjemahkan Pekerjaan Rumit Menjadi Sangat Sederhana Dengan Membentuk Pola. <http://usahawansejati.net/page40.php>

Perserikatan Bangsa-Bangsa. <http://www.wikipedia.org>. Diunduh 11 Pebruari 2010.

United Nations Policing. <http://www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/index.shtml>, diunduh tanggal 2 April 2010.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

- Nama : Rina Hastuti Vikara Bhakti
Pangkat/NRP : Komisaris Polisi / 73060008
Tempat/tgl lahir : Jakarta, 13 Juni 1973
- Pendidikan Umum : SD Negeri Tugu V Depok, 1985
SMP Negeri 91 Jakarta, 1988
SMA Negeri 39 Jakarta, 1991
- Kepolisian : Seba Polwan, 1992
Diploma III Ilmu Kepolisian, 1997
Setukpa Polri, 1998
S-1 PTIK, 2005
- Penugasan : Pama Dispsi Polri, 1998
Paurdal Dispsi Polri, 2000
Paur Bagpsipol Ditpsi Desumdaman Polri, 2001
Paur Bagpsipers Ditpsi Desumdaman Polri, 2002
Pama PTIK (Dik S-1 PTIK), 2003
Pamin Bagkermadagri Robangpers Sde SDM Polri, 2005
Kaur Bagbangdik Robangpers Sde SDM Polri, 2009
Pamen PTIK (Dik S-2 KIK UI), 2009
- Keluarga : Wino Sumarno (Suami)
Dimas Rizky Pradana (Anak I)
Bimo Rizky Dwilaksono (Anak II)
- Tanda Penghargaan : Satya Lencana Kesetiaan 16 tahun

**PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN
(ROBINKAR SDE SDM POLRI)**

1. Dasar kebijakan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang digunakan Robinkar.
2. Kriteria/persyaratan personel yang digunakan Polri untuk penugasan PBB.
3. Apakah sulit mencari calon sesuai kriteria PBB.
4. Kompetensi yang dimiliki personel Polri saat ini.
5. Upaya yang dilakukan dilakukan Polri untuk memperoleh personel sesuai standar kualifikasi PBB.
6. Jumlah personel yang telah melaksanakan misi UNMIS dan yang saat ini masih bertugas pada misi UNMIS.
7. Jumlah gelombang pengiriman personel ke misi UNMIS.
8. Jumlah permintaan PBB untuk pengiriman personel ke misi UNMIS.
9. Rentang waktu antara pemberitahuan dari PBB sampai penyiapan personel.
10. Pola koordinasi penyiapan personel antara Sde SDM Polri dengan Sdeops selaku penjuror operasi, dan dengan Set NCB selaku penghubung dengan PBB.
11. Pola rekrutmen yang dilakukan Sde SDM Polri.
12. Respon Satker di kewilayahan dan Mabes Polri terhadap Telegram Pemberitahuan adanya rekrutmen personel untuk misi PBB.
13. Jumlah Telegram Rekrutmen yang telah diterbitkan.
14. Kendala kewilayahan dan Satker Mabes Polri terhadap Telegram Rekrutmen.
15. Kualitas personel yang dicalonkan oleh Satwil dan Satker Mabes Polri.
16. Peserta yang dicalonkan melalui seleksi di satuan asal atau tidak.
17. Pola penentuan pemanggilan personel untuk mengikuti tahap seleksi.
18. Pola koordinasi Robinkar Polri dengan Satker-satker pelaksana seleksi.
19. Mekanisme seleksi yang saat ini berlaku.
20. Dana untuk mendukung seleksi.
21. Jenis-jenis seleksi dan pedomannya.
22. Penentuan standar kualifikasi calon.
23. Jenis seleksi yang peserta banyak gagal.
24. Pola penentuan kelulusan peserta.
25. Peran pimpinan dalam penentuan kelulusan peserta pada seleksi internal Polri.
26. Peran Robinkar setelah seleksi dan memperoleh sejumlah peserta yang dinyatakan lulus.
27. Tindak lanjut terhadap personel yang dinyatakan lulus atau tidak lulus.
28. Rencana ke depan untuk penyiapan personel pada misi perdamaian PBB selanjutnya.

**PEDOMAN WAWANCARA
(SATKER PELAKSANA SELEKSI)**

1. Dasar kebijakan yang digunakan untuk melaksanakan seleksi.
2. Bentuk koordinasi awal yang dilakukan sebelum seleksi.
3. Penentuan standar kualifikasi personel yang diminta.
4. Standar seleksi yang digunakan.
5. Standar nilai yang digunakan.
6. Jenis tes yang digunakan.
7. Aspek-aspek yang dinilai.
8. Perbedaan materi tes terhadap calon yang akan ditugaskan sebagai police advisor dengan penugasan luar negeri lainnya.
9. Penentuan kelulusan calon.
10. Bentuk laporan kelulusan.
11. Prosentase kelulusan calon.
12. Peran satker pelaksana seleksi pada saat tes UNSAT.

**PEDOMAN WAWANCARA
(SET NCB-INTERPOL DAN SDEOPS POLRI)**

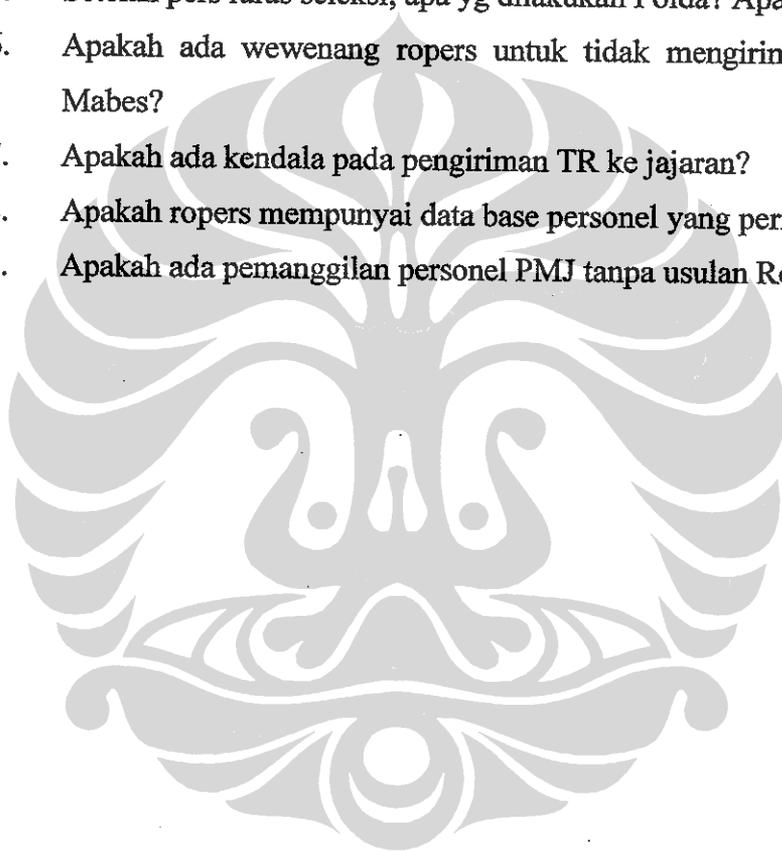
1. Hubungan kerja penyiapan personel Polri untuk penugasan PBB.
2. Pengorganisasi Satuan kerja yang berwenang dalam penyiapan personel untuk penugasan PBB.
3. Kebijakan pengiriman personel pada misi PBB.
4. Penentuan kriteria personel awal.
5. Kualifikasi personel hasil seleksi internal Polri.
6. Wewenang pengelolaan hasil seleksi dari Sde SDM Polri.
7. Penentuan personel yang dinyatakan mengikuti seleksi UNSAT.
8. Kebijakan penentuan personel yang dinyatakan mengikuti seleksi UNSAT tanpa melalui seleksi internal Polri
9. Sistem pengiriman personel ke daerah penugasan.
10. Kebijakan penugasan personel
11. Penentuan personel yang akan berangkat.
12. Mekanisme perpanjangan penugasan.
13. Rencana ke depan penugasan personel Polri pada misi PBB.

**PEDOMAN WAWANCARA
(PESERTA SELEKSI)**

1. Pengalaman mengikuti misi PBB.
2. Jenis kursus/pelatihan yang pernah diikuti.
3. Asal sumber informasi adanya pendaftaran misi PBB.
4. Cara mendaftar dalam penugasan PBB.
5. Pengetahuan terhadap kriteria dan kompetensi yang harus dimiliki.
6. Pengetahuan terhadap jenis pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan pada misi PBB.
7. Pengetahuan terhadap jenis misi yang akan dilaksanakan.
8. Pengalaman dan pendapat peserta terhadap seleksi internal Polri.
9. Rentang waktu antara pelaksanaan seleksi dengan pengumuman hasil seleksi.
10. Bentuk pengumuman hasil seleksi.
11. Pendapat peserta terhadap materi seleksi internal Polri dan materi seleksi tes UNSAT.
12. Jenis tes yang dilaksanakan peserta pada tes UNSAT.
13. Perbedaan dengan seleksi internal Polri.
14. Rentang waktu menunggu hasil tes UNSAT.
15. Rentang waktu antara setelah dinyatakan lulus UNSAT sampai ditugaskan ke Sudan.
16. Harapan peserta untuk proses rekrutmen dan seleksi ke depan.

**PEDOMAN WAWANCARA
(SATKER ASAL/ROPERS POLDA METRO JAYA)**

1. Setelah ada TR dari Mabes, turun ke binkar, prosedur ke jajaran bagaimana?
2. Bagaimana bentuk balasan dari satker di jajaran?
3. Apakah banyak peminat dari Polres atau jajaran Polda?
4. Mengapa tidak diseleksi?
5. Setelah pers lulus seleksi, apa yg dilakukan Polda? Apakah ada pelatihan ?
6. Apakah ada wewenang ropers untuk tidak mengirimkan nama calon ke Mabes?
7. Apakah ada kendala pada pengiriman TR ke jajaran?
8. Apakah ropers mempunyai data base personel yang pernah tugas UN?
9. Apakah ada pemanggilan personel PMJ tanpa usulan Ropers?



Lampiran 3: UN Minimum Recruitment Requirements

United Nations Policing



"The unprecedented global demand for United Nations Police reflects a growing understanding of the beneficial role they are playing in war-torn countries during the crucial post conflict stabilization phase [...] In addition to protecting individuals, they help society as a whole by redefining the role of policing in countries emerging from conflict, forging trust in uniformed police, establishing faith in national justice systems and fostering confidence in peace processes."

*Secretary-General Ban Ki-moon
UN Police Magazine July 2009*

United Nations Police are a crucial part of UN peace operations around the world. More than 11,000 UN Police, from more than 90 countries, are currently working in 18 different field missions. Every day these women and men patrol, provide training, advise domestic policing services, help ensure compliance with international human rights standards and assist in a wide range of activities to restore and promote security, public safety and the rule of law.

The benefits of this work are clear: UN Police help to create a safer environment where communities will be better protected and criminal activities will be prevented. The diverse national experiences of these United Nations Police officers, and their commitment to peace and security, are their best tools to promote sustainable peace through justice and security.

The United Nations has been deploying police officers for service in peace operations since the 1960s. Traditionally, the mandate of police components in peace operations was limited to monitoring, observing and reporting. Beginning in the early 1990s, advisory, mentoring and training functions were integrated into the monitoring activities in order to offer peace operations the opportunity to act as a corrective mechanism with domestic police and other law enforcement agencies.

At the end of the 1990s, UN Police were called upon to provide interim law enforcement in Eastern Slavonia, Kosovo and Timor-Leste, and in 2000 the Panel on United Nations Policing and Peace Operations concluded that the primary goal of the police in peace operations should be "to focus primarily on the reform and restructuring of local police forces in addition to traditional advisory, training and monitoring tasks."

Getting Involved

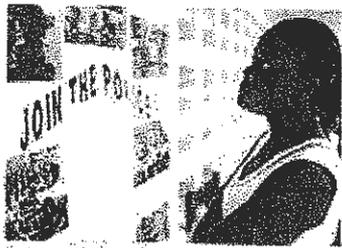
"We are redoubling our efforts to consolidate peace for those who continue to suffer in the shadow of violence and insecurity and we honour the brave men and women who contribute to serve the noble cause of peace in the most difficult of conditions."

*Alain Le Roy, Under-Secretary-General for Peacekeeping Operations
UN Police Magazine July 2009*

The UN Needs You

The UN needs more police officers for its missions. The demand for UN Police continues to increase, even though a greater number are deployed than ever before. If you would like to become a UN Police Officer, please contact your national authorities to find out how you can help bring peace through justice and security to troubled areas around the globe. We need your help.

Lampiran 3: UN Minimum Recruitment Requirements



Marlu Gbessie examines a recruitment drive for female police officers in the Liberian National Police. She says she wants to protect life and property and to learn medicine. The UN and the Liberian government are striving for 20 percent female enrolment and are using educational incentives to try and achieve this goal. Photo UNMIL/Christopher Herwig

Career Benefits

Contributing police officers to United Nations missions enhances the professionalism of police services through exposure to standards of excellence in international policing and specialized training to strengthen police peacekeeping skills, according to many senior members of the international policing community. Police Contributing Countries see clear benefits for their local communities when their police officers return from UN missions.

More Female Police Officers

A top priority for UN Police is to increase the number of female police officers in peacekeeping operations and encourage the recruitment of women in domestic police services. Only eight percent of UN Police Officers are female, an increase from six percent in 2006, but still a marked imbalance. In August 2009 the UN launched a world-wide drive to recruit more women into its ranks.

United Nations Minimum Recruitment Requirements

Age

- 25-62 years;
- Preference: under 55 years.

Number of years of professional experience

- Five (5) years excluding training;
- Retired personnel can be deployed if retired within the past 5 years.

Language proficiency

- Mandatory language test (reading, listening, report writing and oral interview);
- Language of Operation: French and English;
- Passing score 60 % or above.

Driving skills proficiency

- One (1) year of recent driving experience;
- In possession of a valid national driving license for at least one year;
- Two mandatory driving tests: one by Selection and Assistance Team and one in the respective peacekeeping mission where deployed.

Use of firearms proficiency

- Mandatory firearms test.

Computer skills

Lampiran 3: UN Minimum Recruitment Requirements

- Basic computer knowledge

Desirable complementary skills

- Previous experience in a UN mission;
- Proficiency in map reading, land navigation, use of global positioning systems;
- Knowledge of basic negotiation, mediation and conflict resolution;
- Interviewing techniques;
- Basic first aid.

Personal Qualities and Obligations of UN Police Officers

"We are actively recruiting female police officers, particularly at a senior level, in order to address this gender disparity in policing. As peacekeeping operations become more multi-dimensional, greater representation of women is needed to strengthen our ability to carry out mandates."

Ann-Marie Oler, Police Commissioner
UN Deputy-Police Adviser, 2009

Personal Qualities

- Good judgment, supported by a common sense approach to problem-solving;
- Objective attitude, displaying fact and impartiality;
- Polite demeanour, combined with a firm but flexible and honest approach;
- Considerable self-discipline and patience;
- A friendly, open approach to other nationalities and a ready sense of humour;
- Ability to influence others, resulting from imagination and persuasiveness; and
- Demonstrable leadership skills.

Obligations

UN Police Officers must:

- Perform their duties solely in the interests of the UN, acting so as to recognise the needs and interests of the host country and its people, and acting with strict impartiality, integrity, independence and tact;
- Respect the laws of the host country in so far as they do not conflict with internationally recognized human rights standards, UN rules and regulations and other relevant procedures;
- Not abuse or exploit individual members of the local population, in particular women and children; Sexual exploitation and abuse are strictly prohibited. For more information see the Conduct and Discipline Unit;
- Neither solicit nor accept any material reward, honour or gift from any source other than the UN;
- Treat UN property with care and not trade, sell or use such property for personal benefit;
- Exercise utmost discretion in all matters of official business and not communicate to an unauthorized person any information known to them by reason of their official position nor at any time use such information to their private advantage;
- Not accept instructions from sources external to the UN;
- Show courtesy and respect to all other UN mission personnel; and
- Observe internationally recognized human rights standards and not discriminate against any person on any grounds.

Continuing Education

Thousands of United Nations Police Officers continue their education through low-cost and in some cases free, self-paced, e-learning courses on UN peace support and humanitarian relief operations offered by the Peace Operations Training Institute.

Currently 22 courses are offered in a variety of languages and are available for enrolment and study through the Internet. In 2008, 4,500 UN Police personnel enrolled in courses including the course, "United Nations Police:

Lampiran 3: UN Minimum Recruitment Requirements

Restoring Order Following Hostilities," which covers a range of UN Police activities including negotiation, mediation and hijacking. Another popular course is Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations, covering conceptual and operational issues involved in integrating a gender perspective in complex peace operations.

UN Police in Action

"Police peacekeeping remains an area of exponential growth for the UN. Today we have over 11,500 male and female police peacekeepers in the field. This could swell to 15-16,000 by the end of 2009, as the United Nations Mission in Darfur reaches its full strength. But it's not just about numbers. Police peacekeepers are now tasked with a wide array of responsibilities, including executive policing, close operational support, police reform and capacity building. Never has the international demand for qualified and experienced police officers been greater or the challenges as daunting."

Andrew Hughes, Commissioner
UN Police Adviser 2007 – 2009

Creation of the Police Division

In the mid-1990s a Police Adviser was appointed to advise the Department of Peacekeeping Operations on police-related matters. The Secretary-General's Bulletin on the Functions and Organisation of the Department of Peacekeeping Operations, dated 15 May 2000 (ST/SGB/2000/9), established a Civilian Police Unit as part of the Department's Military and Civilian Police Division.

Sustainable Peace through Justice and Security



SHEs used by Pakistan FPU in UNOCI, Côte d'Ivoire

In 2000 the United Nations Panel on Peace Operations, under the chairmanship of Lakhtar Brahimi, issued its landmark report on Improving United Nations peacekeeping operations. The Panel called for, among other things, a 'doctrinal shift' in the use of police and other rule of law elements to support a greater focus on reform and restructuring activities. The report also recommended adoption of a 'team approach,' whereby adequately resourced police work together with their justice, corrections and other rule of law colleagues in a highly coordinated and integrated manner. This same year the Police Division was created.

Office of Rule of Law and Security Institutions

In 2007 the Office of Rule of Law and Security Institutions (ORLSI) was established on the basis of this and subsequent reports of the Secretary-General and General Assembly. This Office brings together the police, justice, corrections, mine action, security sector reform and disarmament, demobilization and reintegration staff under one umbrella to work on these key issues as a team.

Lampiran 3: UN Minimum Recruitment Requirements



Domino UN and National Police plan an anti-drug operation in Haiti. MINUSTAH Photo/Marco

This has led to improvements in areas of integrated planning, joint assessments and cross-cutting guidance development in peace operations and has helped the Department of Peacekeeping Operations respond to the current unprecedented growth in scale and complexity of United Nations Policing. UN Police are called upon to carry out a series of complex and sensitive tasks including training host-state police services to perform the full range of police duties professionally and efficiently, including conducting investigations and carrying out arrests.

Timeline of UN Policing

Date	UN Policing Event
1960	The first police officers are deployed with the <u>UN Operation in Congo (ONUC)</u> .
1964	The first formal police component is deployed to the <u>United Nations Peacekeeping Force in Cyprus (UNFICYP)</u> .
1989	The end of the Cold War ushers in a new generation of UN peacekeeping, beginning with deployment in Namibia with the <u>UN Transitional Assistance Group (UNTAG)</u> . Mandates quickly expand in the early 1990s, ranging from police reform in El Salvador and Mozambique to a broad mandate in Cambodia.
1994	1,677 UN civilian police officers are deployed in peacekeeping missions.
1995	UN Police become an increasingly important element of UN peacekeeping. In December, a police component is added as a strategic choice, rather than an add-on to military observers, in the <u>United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina (UNMIBH)</u> . Promoting the rule of law and reforming police services in conflict areas is recognised as a central tool for helping war-torn societies recover from conflict.
1999	UN Police deployed to the <u>UN Interim Administration in Kosovo (UNMIK)</u> are tasked with the full spectrum of law enforcement for the first time, as well as building a brand new police service. UNMIK includes the first Formed Police Unit in a UN mission, called the <u>Specialised Police Unit (SPU)</u> and, at its peak in 2001, included 3,300 police officers from 60 countries. In cooperation with the <u>Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE)</u> , over 8,000 police officers are recruited and trained to form the <u>Kosovo Police Service (KPS)</u> .
2000	5,840 UN Police Officers are deployed in peacekeeping missions.
2006	The UN Standing Police Capacity is formally established. More than 6,200 UN Police from 92 countries are deployed in 17 missions globally.
2007	In January, the first all-female Formed Police Unit is deployed from India to the <u>United Nations Mission in Liberia (UNMIL)</u> . In July, 6,400 police officers are authorized for the African Union / <u>United Nations Hybrid Operations in Darfur (UNAMID)</u> , of which 2,936 are deployed by June 2009. In November, the Standing Police Capacity establishes the police component of the <u>United Nations Mission in the Central African Republic and Chad (MINURCAT)</u> .
2009	11,000 UN Police Officers (8% women) from 100 countries are deployed in 18 missions.

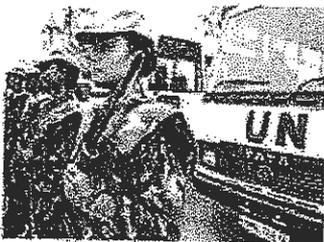
What UN Police Do

Assistance to host-state police and other law enforcement agencies

United Nations Police Officers support the reform, restructuring and rebuilding of domestic police and other law enforcement agencies through training and advising. Direct assistance is also provided, often through trust funds, for the refurbishment of facilities and the procurement of vehicles, communication equipment and other law enforcement material. Such assistance has been provided in the past, for example, by the police components of

Lampiran 3: UN Minimum Recruitment Requirements

peace operations in Bosnia and Herzegovina, Burundi, Côte d'Ivoire, Democratic Republic of Congo, Haiti, Kosovo, Liberia and Sierra Leone.



Indian Formed Police in Liberia (UNMIL) being deployed as back-up security

Interim law enforcement

In some missions, United Nations Police Officers are directly responsible for all policing and other law enforcement functions and have a clear authority and responsibility for the maintenance of law and order. They are, among other things, entrusted with powers to arrest, detain and search. These responsibilities have historically been given as part of United Nations transitional administrations (as was the case in Kosovo and Timor-Leste).

Formed Police Units

A Formed Police Unit is a cohesive and trained team of 140 armed and well equipped (for crowd control) police officers. There has been a rapid growth in the number of Formed Police Units (FPUs) deployed in UN peacekeeping missions. FPUs are rapidly deployable, well equipped and trained to act as a cohesive body capable of responding to a wide range of contingencies. They are self-sufficient, able to operate in 'high-risk' environments and are deployed to accomplish policing duties such as crowd control rather than to respond to military threats. FPUs were first deployed to Kosovo and Timor-Leste in 1999, where the UN had full responsibility for enforcing the law and dealing with threats to public order. In these volatile situations, the UN also wanted to have a more robust and armed police capacity.

Protecting UN Personnel and Material



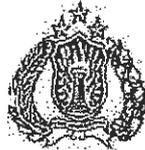
UNAMID Police Officer Bar Reutshinta, from Finland, promoting gender awareness in the Abushook camp for Internally Displaced Persons. UN photo.

United Nations police officers, particularly members of Formed Police Units, support host-state police and law enforcement agencies in the execution of their functions. They are not, however, considered as law enforcement officers under the legislation of the host country and their prerogatives are consequently limited; they may, however, stop, detain and search individuals in accordance with the mandate of the mission and specific directives issued by the Department of Peacekeeping Operations. They also play a key role in the protection of United Nations personnel and facilities. Such security functions, in support of domestic law enforcement agencies, are currently performed by members of Formed Police Units assigned to the United Nations missions in the Côte d'Ivoire, Democratic Republic of Congo, Haiti and Liberia.

Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
KEMENTERIAN POLISI

WO

SURAT TELEGRAM

KAPOLRI

DERAJAT : KLAT

DISTRIBUSI : A KMA, B DAN C, MAJES POLRI

KLASIFIKASI : BIASA

S/1/134/11/2007

TGL: 2-2-2007

REF TTK: BERITA FAKSIMIL KEPALA PERWAKILAN TETAP RI (PTRI) PADA PBB, NEW YORK
NOMOR: RR-049/PTRI-NEWYORK/07 TGL 23 JANUARI 2007 PERIHAL PELUANG PENGIRIMAN
POLRI PADA MISI PBB DI DARFUR TTK

SEBUB DGN HAL TSB DI ATAS KMA DIINFOKAN KEPADA JENDERAL/KMA BAHWA PTRI PADA
PBB NEW YORK TELAH MELAKSANAKAN KONSULTASI AWAL DGN UNMIS MISSION MANAGER
PADA POLICE DIVISION, DPKO GUNA MEMBAHAS JML KEBUTUHAN DAN TUGAS KONTINGEN
DLM MENDUKUNG HEAVY SUPPORT PACKAGE DI DARFUR KMA YAITU SBB TTK DUA

SATU TTK KEBUTUHAN POLICE ADVISER SEJUMLAH 10 (SEPULUH) ORANG LTK
MEMBANTU DLM MELAKSANAKAN SELEKSI KMA PELATIHAN DAN
PENINGKATAN KEMAMPUAN POLISI (INSTRUKTUR) TTK

DUA TTK KEBUTUHAN 2 (DUA) KONTINGEN FPU TERGIRI DARI 2 (DUA) KOMPI
PASUKAN TAKTIS DGN MASING-MASING PENDUKUNG KOMPI (FUNGSI
RESEKSI KMA INTEL KMA SABHARA KMA MEKANIK KMA LOGISTIK KMA
TRANSMISI KMA ADMINISTRASI KMA DOKTER DAN PARAMEDIS) YG AKAN
DITEMPATKAN DI DARFUR DGN KEBUTUHAN SBB TTK DUA

AA TTK PASUKAN TAKTIS BERJUMLAH 220 (DUA RATUS DUA PULUH)
ORANG TTK

BB TTK PENDUKUNG BERJUMLAH 60 (ENAM PULUH) ORANG TTK

ADAPUN TUGAS FPU ADALAH SBB TTK DUA

AA TTK MEMBERIKAN PERLINDUNGAN KPD PERS DAN FASILITAS PBB
DARI ANCAMAN KERIBUTAN MASSA TTK

BB TTK MENINGKATKAN KEMAMPUAN AFRICA MISSION IN SUDAN
(AMIS) DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN KPD PERS DAN
FASILITAS DAN RAKYAT DARI ANCAMAN KEKACAUAN TTK

DLM RANGKA MELAKSANAKAN KEBUTUHAN SBB TTK DUA TERSEBUT
MAJES POLRI AKAN MELAKSANAKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI
DENGAN KRITERIA SBB TTK DUA

TANGGAL : 2/2/2007

Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

SURAT TELEGRAM KAPOLRI
 NO. POL. : ST/159/111/2007
 TANGGAL : 2-2-2007

- SATU TTK KRITERIA UMUM SBB TTK DUA
- AA TTK PERS POLRI BERPANGKAT PAMEN (KOMPOLAKOP) SBG KOMANDAN KONTINGEN SERTA PAMA DAN BA SBG ANGGOTA TTK
 - BB TTK SEHAT JASMANI DAN ROHANI TTK
 - CC TTK KONDUITE BAIK TTK
 - DD TTK KEMAMPUAN BERBAHASA INGGRIS BAIK LISAN MAUPUN TULISAN KMA DIUTAMAKAN YANG MAMPU BERBAHASA PERANCIS TTK
 - EE TTK LULUS SELEKSI YG DISELENGGARAKAN OLEH ROBINKAR POLRI TTK
 - FF TTK DIUTAMAKAN BAGI PERS YG PERNAH BERTUGAS DLM KONTINGEN PBB TTK

- DUA TTK KRITERIA KHUSUS SBB TTK DUA
- AA TTK UNTUK INSTRUKTUR/PELATIH (10 ORANG) KMA MEMILKI KEMAMPUAN MELATIH BIDANG LANTAS KMA SABHARA KMA SERSE DAN INTEL TTK
 - BB TTK UNTUK PASUKAN PENDUKUNG FPU (60 ORANG) TERDIRI DARI FUNGSI RESEKSE KMA INTEL KMA SABHARA KMA DOKTER KMA FARMEDIS KMA MEKANIK KMA TRANSMISI KMA LOGISTIK DAN ADMINISTRASI KMA MENGUASAI BIDANG TUGAS MASING-MASING FUNGSI PENDUKUNG TTK

BERKENAAN DGN HAL TSB DI ATAS KMA DIMohon KEPADA JENDERALKA BERKENAAN MENGIRIMKAN DAFTAR NAMA PAMEN KMA PAMA DAN BIKTARA POLRI YANG BERMINAT SESUAI DGN KRITERIA DIMAKSUD (AGAR DLM KOLOM KET DICANTUMKAN BERMINAT PD BID TUGAS MASING-MASING FUNGSI SESUAI KEBUTUHAN DI ATAS) KEPADA KARO BINKAR POLRI PALING LAMBAT TGL 15 FEB 2007 TTK ATAU DI NO FAX : 021-7218631/7218069 DGN MELAMPIRKAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP SINGKAT TTK

DUM TTK HBS



Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

TR REKRUT



TELEGRAM

:KAPOLRI

:DISTRIBUSI A KMA B DAN C. MABES POLRI

:BIASA

:T/ (22 / VIII / 2007

TGL 28 - 8 - 2007

REF: KMA BERITA FAKSIMIL KEPALA PERWAKILAN TETAP RI (PTRI) PD PBB NEW YORK. NOMOR: RR-678/PTRI-NEWYORK/VIII/07-TGL 14 AGUSTUS 2007 PERIHAL APPROVAL BAGI SATU PERWIRA POLRI UTK HIGH SUPPORT PACKAGE DAN SATU FORM POLICE UNIT (FPU) POLRI HYBRID MISSION DI DARFUR TTK

SEHUB DGN HAL TSB DI ATAS KMA DIINFOKAN KEPADA JENDERAL/KA BAHWA POLICE DIVISION-DPKO PBB MSH MEMBUTUHKAN ANGGOTA POLRI SBG POLICE ADVISER GUNA Mendukung HEAVY SUPPORT PACKAGE DI DARFUR DAN SEBAGAI PENDUKUNG FPU (FORM POLICE UNIT) POLRI II PADA MISI PBB DI DARFUR TTK

DLM RANGKA MEMENUHI KEBUTUHAN PERSONEL POLRI BAIK SBG POLICE ADVISER MAUPUN SEBAGAI PENDUKUNG FPU (FORM POLICE UNIT) POLRI II DLM KONTINGEN DIMAKSUD KMA AKAN DIADAKAN REKRUITMEN/SELEKSI DENGAN KRITERIA SBB TTK DUA

:SATU TTK KRITERIA UMUM SBB TTK DUA

- AA TTK PERS POLRI BERPANGKAT PAMEN (KOMPOL/AKBP) SBG KOMANDAN KONTINGEN SERTA PAMA DAN BA SBG ANGGOTA TTK
- BB TTK SEHAT JASMANI DAN ROHANI TTK
- CC TTK KONDUITE BAIK TTK
- DD TTK KEMAMPUAN BERBAHASA INGGRIS BAIK LISAN MAUPUN TULISAN TTK
- EE TTK LULUS SELEKSI YANG DISELENGGARAKAN OLEH SDE SDM POLRI TTK
- FF TTK DIUTAMAKAN BAGI PERS YANG PERNAH BERTUGAS DLM KONTINGEN PBB TTK

:DUA TTK KRITERIA KHUSUS SBB TTK DUA

- AA TTK UTK INSTRUKTUR/PELATIH KMA MEMILIKI KEMAMPUAN MELATIH BIDANG LANTAS SABHARA KMA SERSE DAN INTEL TTK
- BB TTK UTK PASUKAN PENDUKUNG FPU (FORM POLICE UNIT) POLRI II TERDIRI DARI FUNGSI RESERSE KMA INTEL KMA SABHARA KMA DOKTER KMA PARAMEDIS KMA MEKANIK KMA TRANSMISI KMA LOGISTIK DAN ADMINISTRASI KMA SERTA Menguasai BIDANG TUGAS Masing-masing PENDUKUNG TTK

/ DDD TTK ...

Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

TELEGRAM KAPOLRI

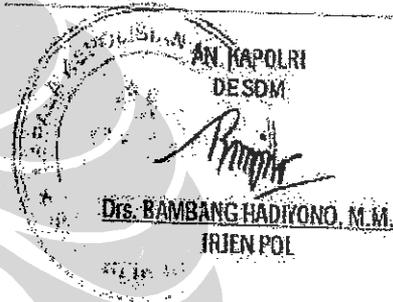
NO. POL: T/122 / VII / 2007

TANGGAL: 28. 8. 2007

BERKENAN DGN HAL TSG DI ATAS KMA DIMOHON KEPADA JENDERAL/KA BERKENAN MENKIRIMKAN DAFTAR NAMA ANGGOTA POLRI SESUAI DGN KRITERIA DIMAKSUD KEPADA KARO BINKAR POLRI PALING LAMBAT AKHIR OKTOBER 2007 KMA ATAU DIKIRIM VIA NO FAX 021-7218631/7218069 KMA DGN FORMAT PENGIRIMAN SBS TTK DUA

SATU TTK NO TTK
 DUA TTK NAMATTK
 TIGA TTK PANGKAT/NRP TTK
 EMPAT TTK JABATAN/PENUGASAN TTK
 LIMA TTK KET (NO TELP RMH/UP/KTR KMA ALAMAT RMH DAN ALAMAT EMAIL) TTK

DUM AN KAPOLRI KMA DE SDM KRM TTK HBS



Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR



TELEGRAM

3 KAPOLRI

3 DISTRIBUSI A KMA B DAN C MAJES POLRI

- 3 1. KAPOLRI
2. IRWASUM POLRI
3. DE SDM KAPOLRI
4. DEOPS KAPOLRI
5. KADIV PROPAM POLRI
6. SFS NOR INTERPOL INDONESIA

3 RAHASIA

TGL 25 - 9 - 2007

3 TR/574 /IX/2007

REF TIK DUA

SATU TIK PENGANTAR BERITA FAKSIMIL RAHASIA KUALIFIKASI NEW YORK NOMOR : RR-771/PRI NEWYORK/VIII/07 TGL 24 AGUSTUS 2007 PERihal RENCANA PENGIRIMAN SATU EPU (FORMED POLICE UNITS) INDONESIA KE KAREKOR SUDAN BERDASARKAN MAHDAT RESOLUSI DK NO 1769 TIK

DUA TIK NOTA DIHAS DEOPS KAPOLRI NO POL : B/ND-1084/VIII/2007/SDEOPS TGL 31 AGUSTUS 2007 PERihal PENYIAPAN POLWAN DLM PENGGELARAN PASUKAN PERDAMAIAN PBB PADA UNMIS DI SUDAN TIK

DIPROKON KPO JENDERAL BAHWA PBB MELIVATAKAN KEINGINAN UTIK MEMINGKATKAN GENDER BALANCE DLM PENGGELARAN PASUKAN PERDAMAIAN PBB DI SUDAN SRG DLM HAL INI DITARAPKAN POLRI DAPAT MENGIRIMKAN POLISI WANITA (POLWAN) PADA MISI PEMELIHARAAN PERDAMAIAN PBB DIMAKSUD TIK

SEHUB DAN HAL ISB DI ATAS RMA DIMOHON KPO JENDERAL KIRANYA BERKEHMAN MENGIRIMKAN POLWAN YG MEMENUHI SYARAT DAN BERMINDA TITIK DIUGASKAN PADA MISI PERDAMAIAN PBB DI SUDAN DGN KRITERIA SRG TIK DUA

SATU TIK PUNWAL BERPANGKAT RA/PA TIK

DUA TIK SEHAT TASNANI DAN ROHAN TIK

TIGA TIK MEMPUYAI KONDIITE BAIK

EMPAT TIK MAMPU BERBAHASA INGGRIS BAIK LISAN MAUPUN TERTULIS TIK

LIMA TIK DIJAMAKAN YG PERHAL BERLUGAS DIBIDANG OPERASIONAL KEPOLISIAN TIK

ENAM TIK MAMPU MENGGOPERASIKAN KOMPUTER TIK

HEBNI TIK TIDAK SEMANG HAMIL TIK

DELAPAN TIK LULUS SELEKSI YG DI AKSAJAKAN SDE SUM POLRI TIK

/DDD

Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

2

TELEGRAM KAPOLRI
 NO. POL. : 18/570/IX
 TANGGAL : 25 SEPTEMBER

SERIKENAN DGN HAL TSB DI ATAS. KMA DIMOHON DAFTAR NAMA POLWAN DIMAKSUD DAPAI
 DIKIRIMKAN KEPADA DE SDM KAPOLRI KEPADA (KARI) BUKAR POLRI PALING LAMBA AKHIR OKTOBER
 2007. TIK ALAU DI NO FAX : 021 - 7218631 / 7218069 KMA DGN FORMAT PENGIRIMAN SBB : TIK DUA.

SATU TIK : NO TIK
 DUA TIK : NAMA TIK
 TIGA TIK : PANGKAT/NRP TIK
 EMPAT TIK : JABATAN/PENUGASMI TIK
 LIMA TIK : KET (HD/TEP/RMI/HP/KIR) KMA ALAMAT RMI (DAI) ALAMAT EMAIL TIK
 DUM TIK AN KAPOLRI DE SDM TIK IIBS

AN KAPOLRI
 DE SDM
 Drs. BAMBANG HADIYONO, M.M.
 IRIEN POL

Lampiran 4: Telegram Rekrutmen Penugasan PBB

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

**TELEGRAM**

DARI : KAPOLRI
KEPADA : DISTRIBUSI A KMA B DAN C MABES POLRI
TEMBUSAN : *

KLASIFIKASI : RAHASIA TGL 23 - 3 - 2009
NO. POL : TR/164 /III/2009
AAA TTK REFE KMA ARAHAN KAPOLRI TGL 23 MARET 2009 TTG PENYIAPAN POLWAN DALAM RANGKA Mendukung Misi Perdamaian PBB di Sudan TTK
BBB TTK Diinfokan KPD JENDERAL/KA BAHWA PBB MENYATAKAN KEINGINAN UTK MENINGKATKAN GENDER BALANCE DLM PENGGELARAN PASUKAN PERDAMAIAN PBB DI SUDAN SHG DLM HAL INI DIHARAPKAN POLRI DAPAT MENGIRIMKAN POLISI WANITA (POLWAN) PADA MISI PEMELIHARAAN PERDAMAIAN PBB DIMAKSUD TTK
CCC TTK SEHUB DGN HAL TSB DI ATAS KMA DIMOHON KPD JENDERAL/KA KIRANYA BERKENAN MENGIRIMKAN POLWAN YANG BERMINAT UNTUK DITUGASKAN PADA MISI PERDAMAIAN PBB DI SUDAN DGN KRITERIA SBB TTK DUA
SATU TTK POLWAN BERPANGKAT PAMA DAN BINTARA TTK
DUA TTK SEHAT JASMANI DAN ROHANI TTK
TIGA TTK MEMPUNYAI KONDUITE BAIK TTK
EMPAT TTK MAMPU BERBAHASA INGGRIS BAIK LISAN MAUPUN TERTULIS TTK
LIMA TTK DIUTAMAKAN YG BERTUGAS PD BID OPSNAL KEPOLISIAN TTK
ENAM TTK MAMPU MENGOPERASIKAN KOMPUTER TTK
TUJUH TTK TDK DALAM KEADAAN HAMIL TTK
DELAPAN TTK LULUS SELEKSI YG DILAKSANAKAN SDE SDM POLRI TTK
DDD TTK DAFTAR NAMA POLWAN DIMAKSUD DAPAT DIKIRIMKAN KEPADA DE SDM KAPOLRI CQ KARO BINKAR PALING LAMBAT TGL 6 APRIL 2009 ATAU MELALUI FAKS 021-7218631 / 7218069 TTK
EEE TTK DUM TTK AN KAPOLRI DE SDM UB KARO BINKAR TTK HBS

AN KAPOLRI
DE SDM
UB
KARO BINKAR

Des. PRASETYO, SH, MM, MHUM
BRIGADIR JENDERAL POLISI

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

KEPOTSTAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR



SURAT - TELEGRAM

DARI : KAPOLRI
DERAJAT : KILAT
KLASIFIKASI : BIASA

KEPADA :

1. KABARESKRIM POLRI	8. GUBERNUR PTIK
2. KABABINKAM POLRI	9. GUBERNUR AKPOL
3. KABAJINTEKAM POLRI	10. KADIVPROPAM POLRI
4. DE SDM KAPOLRI	11. SES NCB INTERPOL INDONESIA
5. DEOPS KAPOLRI	12. KAPUSDOKKES POLRI
6. KAKORBRIMOB POLRI	13. PARA KAPOLDA (DISTRIBUSI C MABES POLRI)
7. KALEMDIKLAT POLRI	

TEMBUSAN :

1. KAPOLRI
2. IRWASUM POLRI
3. KAPUSDIK I ANTAS POLRI
4. KAGEBASA POLRI

NO. POL : ST/640 /VII/2008 TGL 3 - 7 - 2008

AAA TTK REFF KMA BRFAKS RHS PTRI PADA PBB NEW YORK NOMOR : RR-0679/PTRI-NEWYORK/VI/08
TGL 19 JUNI 2008 PERHAL PERSETUJUAN DPKO UTK MENGINIRIM SELECTION ASSISTANT TEAM
(SAT) KE JAKARTA TGL 7-11 JULI 2008 MENDATANG TTK

BBB TTK SEHUB DGN HAL TSB DI ATAS KMA DIMONON KPD JENDERAL/KA MEMERINTAHKAN PERSONEL
TSB DIBAWAH INI UTK MENGIKUTI SELEKSI OLEH TIM PBB (UNDPKO) DI JAKARTA DLM
RANGKA PENUGASAN PADA MISI PERDAMAIAN PBB KMA ADAPUN PERSONEL DIMAKSUD SBB
TTK DUA

- SATU TTK KOMBES POL Dis. ROBBY KALIGIS NRP 50120650 KMA KABAG PERS
KORBRIMOB POLRI TTK
- DUA TTK KOMBES POL Dis. ABDUL HAKIM NRP 53020071 KMA ANALIS UTAMA
TNGC BARESKRIM POLRI TTK
- TIGA TTK AKBP Drs. ANIYATI NURJAYANTI, M.Kes NRP 61120912 KMA SMP
MADYA BUMKET POLPUS RS. SUKANTO PUSDOKKES POLRI TTK
- EMPAT TTK AKBP I GEDDE ARTAWAN NRP 56120866 KMA WAKADEN ANTI TEROR
DENSUS 88 POLDA BALI TTK
- LIMA TTK AKBP AGUS RIZAL ARIYADI NRP 56090254 KMA KANIT II SAT III
TIPIKOR DIT RESKRIM POLDA JATENG TTK
- ENAM TTK AKBP Dis. SUYOKO JUNACDI NRP 63121110 KMA KA SUBBAG WASINAL
BAG BIN PPNS RO BINPOLSUS PPNS SDEOPS POLRI TTK
- TUJUH TTK AKBP IDA BAGUS KOMANG DJAJATI NRP 58090424 KMA KASUBBID
DOKLIPUT BID HUMAS POLDA BALI TTK
- DELAPAN TTK AKBP Dis. NAZLUDIN ZULKIFLI NRP 67120528 KMA KASAT BRIMOB
POLDA MALUKU UTARA TTK
- SEMBILAN TTK AKBP EKO RUDI SUDARTO, SIK, MSI NRP 68110313 KMA PAMEN SET
NCB-INTERPOL INDONESIA TTK
- SEPULUH TTK AKBP Ir. MARU IM. SIAGIAN NRP 63031220 KMA LABORAN MADYA
BALMETFOR LABFOR CAB SBY PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK

/SEBELAS ...

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

2

SURAT TELEGRAM KAPOLRI

NO. POL : ST/ 640 / VII / 2008

TANGGAL : 5 - 7 - 2008

SEBELAS	TTK	AKBP OKTAVIANUS MARTIHK NRP 7100281 KMA KASAG RENDAL PRO RO RENBANG POLDA BENGKLUU TTK
DUA BELAS	TTK	AKBP Drs. TAVIP YULIANTO NRP 64113517 KMA KASUBBAG EINFUNG BAG RENMIN DIV PROVAM POLRI TTK
TIGA BELAS	TTK	AKBP ARIEF DARMAWAN NRP 67650528 KMA PENYIDIK MADYA DIT V/TIPITER BARESKRIM POLRI TTK
EMPAT BELAS	TTK	AKBP AGHMAD KARTIKO NRP 68030449 KMA KASAT 3/TIPIKOR DITRESKRIM POLDA RIAU TTK
LIMA BELAS	TTK	AKBP IRFING JAYA, S.Ik. NRP 68060596 KMA KASAT PJR DIT LANTAS POLDA BALI TTK
ENAM BELAS	TTK	KOMPOL RANTAU ISNUR EKA NRP 74010597 KMA KASIOPS SAT BEMOS POLDA RIAU TTK
TUJUH BELAS	TTK	KOMPOL YENI WINDARTI NRP 64060208 KMA KAUREN SUBBAG RENMIN SET NCB INTERPOL INDONESIA TTK
DELAPAN BELAS	TTK	KOMPOL JHON HS SITANGGANG NRP 75060714 KMA KASI OPS SAT ERIMOS POLDA BANTEN TTK
SEMBILAN BELAS	TTK	KOMPOL AGUS SETIYOKO, SIK NRP 73070559 KMA KASUBBAG SATPAM RO BINA MITRA POLDA SULSEL TTK
DUA PULUH	TTK	KOMPOL UNTUNG PRASETYO NRP 59040736 KMA KAUR SUBBID ORAS BID YANMIN BAINTELKAM POLRI TTK
DUA PULUH SATU	TTK	KOMPOL Drs. THOMAS MASNUR SIHOMBING NRP 65090808 KMA GADIK SPN SAMPALI POLDA SUMUT TTK
DUA PULUH DUA	TTK	KOMPOL SANDI NUGRCHO, SIK NRP 73070562 KMA WAKAPOLRES KPSP BELAWAN POLDA SUMUT TTK
DUA PULUH TIGA	TTK	KOMPOL Drs. SERFEE BOKKO NRP 67090566 KMA KANIT 2 SAT OPS DIT INTELKAM POLDA SULUT TTK
DUA PULUH EMPAT	TTK	KOMPOL M. NUH AL-AZHAR, ST NRP 74070762 KMA LABORAN MUDA DETEKTOR DEP.FISFOR PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK
DUA PULUH LIMA	TTK	KOMPOL Drs. HENDRA SUHERLAN NRP 63081011 KMA KASUBBAG REN POLWIL PERIANGAN POLDA JABAR TTK
DUA PULUH ENAM	TTK	KOMPOL Ir. C. GIGIH PRABOWO NRP 67090558 KMA Ps. KANIT DOKUMEN DEP. DOKUPALFOR PUS. ABFOR BARESKRIM POLRI TTK
DUA PULUH TUJUH	TTK	KOMPOL NURHIDAYAT, Spd. Msi. NRP 72040518 KMA PANIT. MUDA ANALIS SUBDEN INTEL DENSUS 88 AT BARESKRIM POLRI TTK
DUA PULUH DELAPAN	TTK	KOMPOL IDA AYU OKA NRP 63020236 KMA KAUR TEK INFO BID INTELTEK BAINTELKAM POLRI TTK
DUA PULUH SEMBILAN	TTK	KOMPOL RAHMAT SUKRI NRP 67070702 KMA INSTRUKTUR JASMANI BAG BINJAS ROBINJAH POLRI TTK
TIGA PULUH	TTK	KOMPOL NUSAKAR KAMBA NRP 65100736 KMA PENYIDIK MADYA DIT IV/NARKOBA DAN KT BARESKRIM POLRI TTK
TIGA PULUH SATU	TTK	KOMPOL Drs. SUPRIYONO NRP 61040149 KMA PANEN PUSDIK INTELKAM LEMDIKAT POLRI TTK
TIGA PULUH DUA	TTK	AKP RAJA ATHUR LUMONGGA SIMAMORA, SIK NRP 7780554 KMA WAKASAT INTEL POLTABES YOGYAKARTA POLDA DIY TTK

/TIGA PULUH TIGA ...

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

3

SURAT TELEGRAM KAPOLRI
 NO. POL. : ST/640 / VII / 2003
 TANGGAL : 3 - 7 - 2003

TIGA PULUH TIGA	TTK	AKP WEDY MAHADY SIK NRP 79371516 KMA PAMA POLDA KEP. BANGKA BELITUNG TTK ✓
TIGA PULUH EMPAT	TTK	AKP ROYKE RV ROHI, SpI NRP 63100531 KMA KATIM INTEL DEN 88 AT DIT RESKRIM POLDA SULUT TTK
TIGA PULUH LIMA	TTK	AKP NURSANTIKO, SIK NRP 76090774 KMA WAKASAT RESKRIM POLTABES BARELANG POLDA KEPRI TTK
TIGA PULUH ENAM	TTK	AKP WAGIMAN, SH NRP 60320682 KMA PAMA BID BINKUM POLDA JABAR TTK
TIGA PULUH TUJUH	TTK	AKP ARIS SUPRIYONO, SIK NRP 77061134 KMA KASAT RESKRIM POLRES TENGGAMUS POLDA LAMPUNG TTK
TIGA PULUH DELAPAN	TTK	AKP WARIS TRIYONO NRP 58.20731 KMA DANKI SISWA SECAPA LEMDIKLAT POLRI TTK
TIGA PULUH SEMBILAN	TTK	AKP KURNIAWAY TANDI RONGE NRP 77030896 KMA DANKI 2 DETASEMEN A SATUAN 3 PELOPOR KORBRIMOB POLRI TTK
EMPAT PULUH	TTK	AKP JAMES PARLINDUNGAN HUTAGAOL NRP 78330923 KMA KAU INTELSUS MAKO KORBRIMOB POLRI TTK
EMPAT PULUH SATU	TTK	AKP ARIE FURMAN AMBAT, S.Ik NRP 75040855 KMA KAPOLSEKTA SOLOK POLRESTA SOLOK POLDA SUMBAR TTK
EMPAT PULUH DUA	TTK	KOMPOL ARIF ANDI SETIAWAN, SSE, MT NRP 73050625 KMA LABORAN MUDA KIMBIOFOR LABFOR CABANG SURABAYA PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK
EMPAT PULUH TIGA	TTK	AKP KURNIA HADI, SIK NRP 77071247 KMA KASAT RESKRIM KARANGANYAR WIL SURAKARTA POLDA JATENG TTK
EMPAT PULUH EMPAT	TTK	AKP NUSFI ARION NRP 58060552 KMA KATIM DETEKSI DEN 88 AT POLDASUMUT TTK
EMPAT PULUH LIMA	TTK	AKP ADE FAISAL SIREGAR NRP 76101107 KMA PAUR SANDI BID INTELKAM POLRI TTK
EMPAT PULUH ENAM	TTK	AKP JULIARMAN EKA PUTRA, S.Sos, SIK NRP 77070663 KMA PANIT 2 JUDISILA SAT PIDUM DIT RESKRIM POLDA SUMSEL TTK
EMPAT PULUH TUJUH	TTK	AKP ANDRI ANANTA YUDHISTIRA, SIK NRP 79040655 KMA KANIT 3 JUDI SUSILA SAT RESKRIM POLTABES MEDAN POLDA SUMUT TTK
EMPAT PULUH DEPAN	TTK	AKP BESMO TEGUH PRAKOSO, SH, SIK, MH NRP 80020998 KMA PENYIDIK PRATAMA I UNIT III DIT EKSUS BARESKRIM POLRI TTK
EMPAT PULUH SEMBILAN	TTK	AKP THOMAS LISTIONO BUDIANTO NRP 67050113 KMA PAMIN BID PKAN (TNCC) BARESKRIM POLRI TTK
LIMA PULUH	TTK	AKP GEDE SLYASA, S.Si NRP 76061083 KMA LABORAN PRATAMA I KIMEICFOR LABFOR CABANG MAKASSAR PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK
LIMA PULUH SATU	TTK	AKP NI NYOMAN WISMAWATI NRP 64030273 KMA PANIT IV SAT OPSNAL DIT INTELKAM POLDA BALI TTK
LIMA PULUH DUA	TTK	AKP ADE WIRA NEGARA SIREGAR, S.Ik NRP 78061107 KMA KASAT LANTAS RES TABALONG POLDA KALSEI TTK
LIMA PULUH TIGA	TTK	AKP ZAENAL ARIFIN, S.Ik NRP 78010796 KMA PAMA POLDA KEPRI TTK

/LIMA PULUH EMPAT ...

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

4

SURAT TELEGRAM KAPOLRI
 NO. POL : ST / 690 / VII / 2008
 TANGGAL : 3 - 7 - 2008

LIMA PULUH EMPAT . TTK AKP ALBERT DEDDY SULISTYO NUGROHO, S.Sos, SIK NRP 74100765 KMA PENYIDIK PRATAMA DIT V/PTIPITER BARESKRIM POLRI TTK

LIMA PULUH LIMA . TTK AKP EKA SYARIEF NUGRAHA, S.Ik. NRP 79010570 KMA PAMA SET NCB INTERPOL INDONESIA TTK

LIMA PULUH ENAM . TTK AKP LEO NARDUS H SIMARMATA, S.Ik. NRP 71100765 KMA KABAG OPS POLRES SIDOARJO POLDA JATIM TTK

LIMA PULUH TUJUH . TTK AKP ARSDO EVER SIMATUPANG, S.Ik. NRP 73010689 KMA KAPOLSEK MAMPANG POLRES METRO JAKARTA SELATAN POLDA METRO JAYA TTK

LIMA PULUH DELAPAN . TTK AKP ADE ARY SYAM INDRADI, S.Ik. NRP 76090773 KMA PENYIDIK UNIT I SAT I/ INDAG DIT REKRIMSUS POLDA METRO JAYA TTK

LIMA PULUH SEMBILAN . TTK AKP RIO KASIDY, S.Ik. NRP 76076943 KMA PENYIDIK MUDA DIT IV/TP NARKOBA DAN OC BARESKRIM TTK

ENAM PULUH . TTK AKP MOHAMAD FIRMAN NRP 75030252 KMA KASAT RESKRIM POLRES POSO POLDA SULTENG TTK

ENAM PULUH SATU . TTK AKP FERY HERLAMBAANG, S.Ik. NRP 77020502 KMA PAMA POLDA NAD TTK

ENAM PULUH DUA . TTK AKP MUSA TAMPUBOLON, S.Ik. NRP 78061267 KMA PAMA POLDA LAMPUNG TTK

ENAM PULUH TIGA . TTK AKP PARASIAN HERMAN, S.Ik. NRP 78110831 KMA PAMA POLDA NTT TTK

ENAM PULUH EMPAT . TTK AKP DONRY ADIPRADANA, S.Ik. NRP 75109913 KMA PAMA POLDA NTT TTK

ENAM PULUH LIMA . TTK AKP BRAMANTI AGUS SLYCNC, S.Ik. NRP 77081082 KMA PAMA POLDA KALTIM TTK

ENAM PULUH ENAM . TTK AKP SISWOYO, S.Ik. NRP 77090911 KMA PAMA POLDA NAD TTK

ENAM PULUH TUJUH . TTK AKP WEDY MAHADI NRP 79071516 KMA PAMA POLDA BABEL TTK ✓

ENAM PULUH DELAPAN . TTK AKP ANDRE J.W. MANUPUTTY, S.Ik. NRP 77060650 KMA PAMA POLDA MALUKU UTARA TTK

ENAM PULUH SEMBILAN . TTK AKP PULUNG WIETONO, S.Ik. NRP 78111142 KMA PAMA POLDA KALBAR TTK

TUJUH PULUH . TTK AKP TAUFIK NOOR ISYA, S.Ik. NRP 79081439 KMA PAMA POLDA BENGKULU TTK

TUJUH PULUH SATU . TTK AKP AGUNG KANIGORO NUSANTORO, S.Ik. NRP 78061263 KMA PAMA POLDA SULSEL TTK

TUJUH PULUH DUA . TTK AKP MOCHAMAD KUNTO W, S.H. NRP 78091190 KMA PAMA PTEK TTK

TUJUH PULUH TIGA . TTK AKP IRWAN ANDY P, S.Ik. NRP 80041234 KMA PAMA POLDA SULTRA TTK

TUJUH PULUH EMPAT . TTK AKP MARYONO NRP 64086728 KMA KASAT INTELKAM POLRES NGAWI POLDA JATIM TTK

TUJUH PULUH LIMA . TTK IPTU SLAMET RIYADI, S.Sos, Mh NRP 78091201 KMA KANIT RESKRIM POLRES SEMARANG POLW. LABES SEMARANG POLDA JATENG TTK

/TUJUH PULUH ENAM ...

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

5

SURAT TELEGRAM KAPOLRI

NO. FOL : ST/646 / VII / 2008

TANGGAL : 3 - 7 - 2008

- TUJUH PULUH ENAM TTK IPTU BAMBANG M, Spd NRP 65090426 KMA PAMIN II SIE YANMIN DIT INTELKAM POLDA JATENG TTK
- TUJUH PULUH TUJUH TTK IPTU FRANGKY TAMBUNAN NRP 75091082 KMA WADAN KI-3A BINJAI SAT BRIMOB POLDA SUMUT TTK
- TUJUH PULUH DELAPAN TTK IPTU MUH. RAMADAHANI KAMAL Spd NRP 70100081 KMA PANIT I A SAT I DIT INTELKAM POLDA SULSEL TTK
- TUJUH PULUH SEMBILAN TTK IPTU TONCE A. MANAO, S SR NRP 80041324 KMA PAMA DIT POLUDARA BABINKAM POLRI TTK
- DELAPAN PULUH TTK IPTU WAHYU CHANDRA IRAWAN NRP 68010096 KMA PAMA SET NCB-INTERPOL INDONESIA TTK
- DELAPAN PULUH SATU TTK IPDA ANNO SEMBLO, Amd NRP 78031184 KMA LABORAN PRATAMA I DOKUPALFOR LABFOR CABANG MAKASSAR PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK
- DELAPAN PULUH DUA TTK IPDA HARI PURNOMO, S.H. NRP 75080495 KMA DANTON I KI 2 DEN C BRIMOB POLDA SUMUT TTK
- DELAPAN PULUH TIGA TTK IPDA MARTUAH HL TOBING NRP 83031488 KMA KANIT BANMOR RESKRIM RES LAMPUNG UTARA POLDA LAMPUNG TTK
- DELAPAN PULUH EMPAT TTK IPDA ASMIDA RIZKI SIREGAR NRP 84061725 KMA PAUR MIN OPS SAT LANTAS POLTABES MEDAN POLDA SUMUT TTK
- DELAPAN PULUH LIMA TTK IPDA INDRA MAULANA, S NRP 83121479 KMA KANIT BUSER SAT RESKRIM POLRES TANJAB TIMUR POLDA JAMBI TTK
- DELAPAN PULUH ENAM TTK IPDA D.P. AMBARITA, S.IP. NRP 77040065 KMA PAMIN LAKLAT SEBASA LEMDIKLAT POLRI TTK
- DELAPAN PULUH TUJUH TTK IPDA DIAN MATUSIA CHANDRA NRP 83101407 KMA KA SPK I POLRES LOBAR POLDA NTB TTK
- DELAPAN PULUH DELAPAN TTK IPDA AGNI WISNU BRATA NRP 68030659 KMA KANIT LAKA SAT LANTAS POLRES SEMARANG POLWILTABES SEMARANG POLDA JATENG TTK
- DELAPAN PULUH SEMBILAN TTK IPDA JAYANTI MANDASRI HARAHAP NRP 83111361 KMA KANIT PPA POLRESTA MALANG POLWI MALANG POLDA JATIM TTK
- SEMBILAN PULUH TTK IPDA JOKO HANDONO NRP 84051743 KMA KANIT PATROLI LANTAS POLRESTA BUKITTINGG POLDA SUMBAR TTK
- SEMBILAN PULUH SATU TTK IPDA SUMIATI, S.H. NRP 73090208 KMA PAMIN SE BENNIS SUBDIT PA VVIP/VIP DIT PAM OBSUS BABINKAM POLRI TTK
- SEMBILAN PULUH DUA TTK IPDA HARIANTO PILIANG NRP 82031294 KMA PA PERGUDANGAN PD SUBBAG RENMEN POLUDARA BABINKAM POLRI TTK
- SEMBILAN PULUH TIGA TTK IPDA BAIQUNI WIBCWO NRP 85021366 KMA PA RESTA PAYAKUMBUH POLDA SUMBAR TTK
- SEMBILAN PULUH EMPAT TTK IPDA ARINA NRP 75110306 KMA PAURMIN SIS SECAPA LEMDIKLAT POLRI TTK

,SEMBILAN PULUH LIMA ...

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

6

SURAT TELEGRAM KAPOLRI

NO. POL. : ST / 640 / VII / 2008

TANGGAL : 15 - 7 - 2008

SEMBILAN PULUH LIMA	TTK	IPDA A.A.P. AJENG HENINGTYAS NRP. 84041998 KMA KANIT PPA RES BENGKULU POLDA BENGKULU TTK
SEMBILAN PULUH ENAM	TTK	AIPTU PUJO MAINARNO NRP 66050369 KMA BA POLRESTA MAGELANG POLWIL KEJU POLDA JATENG TTK
SEMBILAN PULUH TUJUH	TTK	AIPTU AHMAD MANDAU NRP 55060313 KMA BA POLSEK METRO CIRACAS RESTRO JAK TIM POLDA METRO JAYA TTK
SEMBILAN PULUH DELAPAN	TTK	BRIPKA SAMIYANTO NRP 65120838 KMA BA JCLEC ARPOL TTK
SEMBILAN PULUH SEMBILAN	TTK	BRIGADIR M. BAYHAQI NRP 79120357 KMA BA POLRES KUDUS POLWIL PATI POLDA JATENG TTK
SERATUS	TTK	BRIPTU CHRISTINE K SARI NRP 82120012 KMA BA URLUHKUM BIRO PERS POLDA PAPUA TTK
SERATUS SATU	TTK	BRIPTU JUNE C. NANARTAIN NRP 83660411 KMA BA SPRIPIM POLDA MALUKU TTK
SERATUS DUA	TTK	BRIPTU SANTI RAHMI NRP 81110107 KMA BAMIN SAT II DIT INTELKAM POLDA RIAU TTK
SERATUS TIGA	TTK	BRIPTU BHEKTI WIBOWO WULAN SAPTORONI NRP 82071329 KMA BAUR POA SAT INTELKAM POLWILTABES BANDUNG POLDA JABAR TTK
SERATUS EMPAT	TTK	BRIPTU FIAN ADI NUCROHO NRP 83090047 KMA ANGGOTA DIT PARIWISATA POLDA DIY TTK
SERATUS LIMA	TTK	BRIPTU FITRI WIDIWATI NRP 82070254 KMA BA DIT RESKRIM POLDA KALBAR TTK
SERATUS ENAM	TTK	BRIPTU CAHYADI NRP 80020274 KMA ANGGOTA SAT OPS PAM KILAS DIT PAM OBVIT POLDA METRO JAYA TTK
SERATUS TUJUH	TTK	BRIPTU DEBBY WAYAN SUKAMTO NRP 61010916 KMA ANGGOTA DIT PARIWISATA POLDA DIY TTK
SERATUS DELAPAN	TTK	BRIPTU ABDUL KADIR AHMAD NRP 82070803 KMA BA BID PROCPAM POLDA GORONTALO TTK
SERATUS SEMBILAN	TTK	BRIPTU LKA MARIA FRANCESCA NRP 84030187 KMA BA SAT OPS III DIT INTELKAM POLDA NTB TTK
SERATUS SEPULUH	TTK	BRIPTU ROSTANA KARTIKASARI NRP 83040241 KMA STAF SETUM POLDA DIY TTK
SERATUS SEBELAS	TTK	BRIPTU HARIYANTA NRP 80101086 KMA ANGGOTA DIT PARIWISATA POLDA DIY TTK
SERATUS DUA BELAS	TTK	BRIPDA GANDA JUANIDY TAMEUNAN NRP 82100956 KMA BA POLRES METRO JAKARTA SELATAN POLDA METRO JAYA TTK
SERATUS TIGA BELAS	TTK	BRIPDA BOBBY ADI SAPUTRA NRP 84121810 KMA BANIT V SAT V/PGA DIT INTELKAM POLDA METRO JAYA TTK
SERATUS EMPAT BELAS	TTK	BRIPDA AMIRULLAH MALIKI NRP 87020031 KMA BANIT I SAT V/POA DIT INTELKAM POLDA METRO JAYA TTK
SERATUS LIMA BELAS	TTK	BRIPDA DIKI SYAHPUTRA NRP 85060214 KMA BA POLSEK TANJUNG NOARAWA POLRES DELI SERDANG POLDA SUMUT TTK

/SERATUS ENAM BELAS ...

Lampiran 5: Surat Telegram Pemanggilan Seleksi UNSAT

7

SURAT TELEGRAM KAPOLRI
 NO. POL : ST / 640 / VII / 2008
 TANGGAL : 3 . 7 - 2008

- SERATUS ENAM BELAS TTK BRIPDA PUPUT HARIADI NRP 86060437 KMA BANIT VI SAT V / POA DIT INTELKAM POLDA METRO JAYA TTK
- SERATUS TUJUH BELAS TTK BRIPDA SIGIT CAHYANING, W.U.SIP. NRP. 82071419 KMA BA SUBDEN GEGANA SAT BRIMOBDA JATENG TTK
- SERATUS DELAPAN BELAS TTK BRIPDA YUNI CHUSNIYATI, S.Pd. NRP 83061431 KMA BA POLRES KUDUS POLWIL PATI POLDA JATENG TTK
- SERATUS SEMBILAN BELAS TTK BRIPDA YULISTA MEGA STEFANI NRP 86070267 KMA BA BIRO OPS POLDA BABEL TTK
- SERATUS DUA PULUH TTK BRIPDA R. FITA MUTIARA MUSTAFA KH, S.H. NRP 83021129 KMA BA POLRES BANYUMAS POLWIL BANYUMAS POLDA JATENG TTK
- SERATUS DUA PULUH SATU TTK BRIPDA BERNADUS MALO, Spd. NRP 77110632 KMA BA SPN KUPANG POLDA NTT TTK
- SERATUS DUA PULUH DUA TTK BRIPDA ANITA MAYASARI NRP 86110190 KMA ANGGOTA SUBDEN INTEL DEN 88 AT POLDA JATENG TTK
- SERATUS DUA PULUH TIGA TTK BRIPDA RAHMAN AMIN NRP 84010951 KMA BA ROLOG POLDA SULTRA TTK
- CCC TTK ADAPUN PELAKSANAAN SELEKSI SBB TTK DUA
 SATU TTK SELEKSI BHS INGGRIS (READING KMA LISTENING KMA WRITING DAN INTERVIEW) TGL 7 DAN 8 JULI 2008 PUKUL 08.00 WIB DI SEBASA POLRI CIPINANG JAKTIM (DR MABES POLRI DISIAPKAN BUS DI DEPAN WISMA BHAYANGKARI PUKUL 06.30 WIB) TTK
- DUA TTK SELEKSI MENGENJUDI TGL 9 JULI 2008 DI PUSDIK LANTAS POLRI SERPONG TANGERANG (DR MABES POLRI DISIAPKAN BUS DI DEPAN WISMA BHAYANGKARI PUKUL 06.30 WIB) TTK
- TIGA TTK SELEKSI MENEMBAK TGL 10 JULI 2008 DI MAKO KORBRIMOB POLRI KELAPA DUA DEPOK (DR MABES POLRI DISIAPKAN BUS DI DEPAN WISMA BHAYANGKARI PUKUL 06.30 WIB) TTK
- DDD TTK BEAYA TRANSPORTASI DAN AKOMODASI DITANGGUNG OLEH MASING-MASING KASATKER TTK
- EEE TTK DUM TTK AN KAPOLRI DE SDM TTK HBS



Lampiran 6: Surat Telegram Pengumuman Hasil Seleksi UNSAT

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

**SURAT - TELEGRAM**

DARI : KAPOLRI

DERAJAT : KILAT
KLASIFIKASI : BIASA

KEPADA

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1. KABARESKRIM POLRI | 15. KAPOLDA DIY |
| 2. KABAINTELKAM POLRI | 16. KAPOLDA KALBAR |
| 3. DE SDM KAPOLRI | 17. KAPOLDA LAMPUNG |
| 4. DEOPS KAPOLRI | 18. KAPOLDA SULSEL |
| 5. GUBERNUR AKPOL | 19. KAPOLDA SULTENG |
| 6. KALEMDIKLAT POLRI | 20. KAPOLDA RIAU |
| 7. SES-NCB-INTERPOL INDONESIA | 21. KAPOLDA NTT |
| 8. KAPOLDA METRO JAYA | 22. KAPOLDA NTB |
| 9. KAPOLDA JATENG | 23. KAPOLDA BENGKULU |
| 10. KAPOLDA JATTIM | 24. KAPOLDA MALUKU |
| 11. KAPOLDA BALI | 25. KAPOLDA MALUT |
| 12. KAPOLDA SUMUT | 26. KAPOLDA BANTEN |
| 13. KAPOLDA SUMBAR | 27. KAPOLDA KEP. BABEL |
| 14. KAPOLDA SUMSEL | 28. KAPOLDA KEPRI |

TEMBUSAN

1. KAPOLRI
2. IRWASUM POLRI
3. KADIVPROPAM POLRI
4. KAPUSDOKKES POLRI

NO. POL. : ST/ 667 /VII/ 2008

TGL 19 - 7 - 2008

AAA TTK REFF TTK ST KAPOLRI NO. POL. : ST/640/VII/2008 TGL 3 JULI 2008 TTG PEMANGGILAN
PERSONEL POLRI UTK MENGIKUTI SELEKSI OLEH TIM PBB DI JAKARTA TTK

BBB TTK SEHUB DGN HAL TSB DI ATAS KMA DIMOHON KPD JENDERAL/KA MEMERINTAHKAN
PERSONELNYA TSB DIBAWAH INI YG TELAH LULUS SELEKSI OLEH TIM PBB DI JAKARTA UTK
MELAKSANAKAN RIKKES LENGKAP DI PUSDOKKES MAUPUN BID DOKKES MASIING-MASIING
POLDA/WILAYAH SBG PERSYARATAN PENUGASAN PADA MISI PERDAMAIAN PBB KMA ADAPUN
PERSONEL DIMAKSUD SBB TTK DUA

- | | | |
|---------|-----|--|
| SATU | TTK | AKBP EKO RUDI SUDARTO, SIK, MSI NRP 68110343 KMA PAMEN SET
NCB-INTERPOL INDONESIA TTK |
| DUA | TTK | AKBP OKTAVIANUS MARTHIN, SIK NRP 70100281 KMA KABAG RENDAL
PRO RO RENBANG POLDA BENGKULU TTK |
| TIGA | TTK | AKBP Ir. MARU TM, SIAGIAN NRP 63031220 KMA LABORAN MADYA
BALMETFOR LABFOR CAB SBY PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK |
| EMPAT | TTK | AKBP IRFING JAYA, S.IK. NRP 68060596 KMA KASAT PJR DIT LANTAS
POLDA BALI TTK |
| LIMA | TTK | AKBP AGUS RIZAL ARYADI NRP 56090254 KMA KANIT II SAT III
TIPIKOR DIT RESKRIM POLDA JATENG TTK |
| ENAM | TTK | AKBP Drs. SUYOKO JUNAEDI NRP 63121110 KMA KA SUBBAG WASINAL
BAG BIN PPNS RO BINPOLSUS PPNS SDEOPS POLRI TTK |
| TUJUH | TTK | KOMPOL UNTUNG PRASETYO NRP 59040736 KMA KAUR SUBBID ORAS
BID YANMIN BAINTELKAM POLRI TTK |
| DELAPAN | TTK | KOMPOL JOHN HS SITANGGANG NRP 75060714 KMA KASI OPS SAT
BRIMOB POLDA BANTEN TTK |

/SEMBILAN.....

Lampiran 6: Surat Telegram Pengumuman Hasil Seleksi UNSAT

2

SURAT TELEGRAM KAPOLRI

NO. POL. : ST / 667 / VII / 2008

TANGGAL : 19 - 7 - 2008

SEMILAN	TTK	KOMPOL RAF-MAT SYUKRI NRP 67070702 KMA INSTRUKTUR JASMANI BAG BINJAS ROBINJAH POLRI TTK
SEPULUH	TTK	KOMPOL SANDI NUGROHO, S.Ik.S.H.,M.Hum. NRP 73070562 KMA WAKAPOLRES KPPP BELAWAN POLDA SUMUT TTK
SEBELAS	TTK	KOMPOL ARSDO EVER SIMATUPANG, S.Ik. NRP 73010689 KMA KAPOLSEK NAMPANG POLRES METRO JAKARTA SELATAN POLDA METRO JAYA TTK
DUA BELAS	TTK	KOMPOL SUPRIYONO, A.Md. NRP 61040143 KMA PAMEN PUSDIK INTELKAM LEMDIKLAT POLRI TTK
TIGA BELAS	TTK	KOMPOL NURHIDAYAT, S.Pd. Mst. NRP 72040518 KMA PANIT MUDA ANALIS SUBDEN INTEL DENSUS 88 AT BARESKRIM POLRI TTK
EMPAT BELAS	TTK	KOMPOL Ir. C. GIGIH PRABOWO NRP 67090558 KMA Ps. KANIT DOKUMEN DEP. DOKUPALFOR PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK
LIMA BELAS	TTK	KOMPOL Dfs. THOMAS MASNUR SIHOMBING NRP 65090808 KMA WAKAPOLRESTAPTENG POLDA SUMUT TTK
ENAM BELAS	TTK	KOMPOL MUSAKAR KAMBA NRP 65100736 KMA PENYIDIK MADYA DIT IV/NARKOBA DAN KT BARESKRIM POLRI TTK
TUJUH BELAS	TTK	AKP AGUNG KANIGORO NUSANTORO, S.Ik. S.H. NRP 78061263 KMA PANIT I UNIT IV SAT III POLDA SULSEL TTK
DELAPAN BELAS	TTK	AKP JULIARMAN EKA PUTRA, S.Sos, S.Ik NRP 77070665 KMA PANIT 2 JUDISIAL SAT PIDUM DIT RESKRIM POLDA SUMSEL TTK
SEMILAN BELAS	TTK	AKP RAJA ATHUR LUMONGGA SIMAMORA, S.Ik NRP 77080554 KMA WAKASAT INTEL POLTABES YOGYAKARTA POLDA DIY TTK
DUA PULUH	TTK	AKP PULUNG WIETONO, S.Ik. NRP 78111142 KMA PAMA POLDA KALBAR TTK
DUA PULUH SATU	TTK	AKP TAUFIK NOOR ISYA, S.Ik. NRP 79081439 KMA KASUBBAG RENMIN DIT LANTAS POLDA BENGKULU TTK
DUA PULUH DUA	TTK	AKP WEDY MAHADI, S.Ik. NRP 79071516 KMA PAMA POLDA KEP. BANGKA BELITUNG TTK
DUA PULUH TIGA	TTK	AKP MUSA TAMPUBOLON, S.Ik. NRP 78061267 KMA PAMA POLDA LAMPUNG TTK
DUA PULUH EMPAT	TTK	AKP ADE FAISAL SIREGAR, S.Kom. NRP 76101107 KMA PAUR BID SANDI BAINTELKAM POLRI TTK
DUA PULUH LIMA	TTK	AKP PARASIAN HERMAN, S.Ik. NRP 78110831 KMA PAMA POLDA NTT TTK
DUA PULUH ENAM	TTK	AKP MOHAMAD FIRMAN LUKMANUL HAKIM, SH, S.Ik. NRP 75081252 KMA KASAT RESKRIM POLRES PALU POLDA SULTENG TTK
DUA PULUH TUJUH	TTK	AKP LEO NARDUS H. SIMARMATA P., S.Sos, S.Ik. NRP 73050628 KMA KABAG OPS POLRES SIDOARJO POLDA JATIM TTK
DUA PULUH DELAPAN	TTK	AKP EKA SYARIEF NUGRAHA, S.Ik. NRP 79010570 KMA PAMA SET NCB INTERPOL INDONESIA TTK
DUA PULUH SEMILAN	TTK	AKP ANDRE J.W. MANUPUTTY, S.Ik. NRP 77060650 KMA PAMA POLDA MALUKU UTARA TTK
TIGA PULUH	TTK	AKP ZAENAL ARIFIN, S.Ik. NRP 78010796 KMA PAMA POLDA KEPRI TTK
TIGA PULUH SATU	TTK	AKP BISMO TEGUH PRAXOSO, SH, SIK, MH NRP 80020998 KMA PENYIDIK PRATAMA I UNIT III DIT EKSUS BARESKRIM POLRI TTK
TIGA PULUH DUA	TTK	IPTU WAHYU CHANDRA TRAWAN NRP 68010096 KMA PAMA SET NCB INTERPOL INDONESIA TTK

/TIGA PULUH TIGA

Lampiran 6: Surat Telegram Pengumuman Hasil Seleksi UNSAT

3

SURAT TELEGRAM KAPOLRI
 NO. POL. : ST / 667 / VII / 2008
 TANGGAL : 14 - 7 - 2008

- TIGA PULUH TTK IPTU MUH. RAMADAHANI KAMAL, S.Pd. NRP 70100081 KMA PANIT I A
 TIGA TIGA SAT I DIT INTELKAM POLDA SULSEL TTK
- TIGA PULUH TTK IPTU BAMBANG M, S.Pd. NRP 65090426 KMA PAMIN II SIE YANMIN DIT
 EMPAT INTELKAM POLDA JATENG TTK
- TIGA PULUH TTK IPTU FRANGKY TAMBUNAN NRP 75091082 KMA WADAN KI-3A BINJAI
 LIMA SAT BRIMOB POLDA SUMUT TTK
- TIGA PULUH TTK IPDA D.P. AMBARITA, S.IP. NRP 77040065 KMA PAMIN LAKLAT SEBASA
 ENAM LEMDIKLAT POLRI TTK
- TIGA PULUH TTK IPDA ASMIDA RIZKI SIREGAR NRP 84061725 KMA PAUR MIN OPS SAT
 TUJUH LANTAS POLTABES MEDAN POLDA SUMUT TTK
- TIGA PULUH TTK IPDA DIAN MATUSIA CHANDRA NRP 83101407 KMA KA SPK I POLRES
 DELAPAN LOBAR POLDA NTB TTK
- TIGA PULUH TTK IPDA A.A.I.P. AJENG HENINGTYAS NRP 84041998 KMA KANIT PPA RES
 SEMBILAN BENGKULU POLDA BENGKULU TTK
- EMPT PULUH TTK IPDA JAYANTI MANDASRI HARAHAP NRP 83111361 KMA KANIT PPA
 POLRESTA MALANG POLWIL MALANG POLDA JATIM TTK
- EMPT PULUH TTK IPTU ANNO SEMBOLO, A.Md NRP 78031184 KMA LABORAN PRATAMA I
 SATU DOKUPALFOR CAB MAKASSAR PUSLABFOR BARESKRIM POLRI TTK
- EMPT PULUH TTK IPDA BAIQUNI WIBOWO NRP 85021366 KMA PA RESTA PAYAKUMBUH
 DUA POLDA SUMBAR TTK
- EMPT PULUH TTK AIPDA SAMIYANTO NRP 65120838 KMA BA JCLEC AKPOL TTK
 TIGA
- EMPT PULUH TTK BRIPTU JUNE C. MANARIAN NRP 83060411 KMA BA SPRIPIM POLDA
 EMPAT MALUKU TTK
- EMPT PULUH TTK BRIPTU SANTI RAHMI NRP 81110107 KMA BAMIN SAT II DIT
 LIMA INTELKAM POLDA RIAU TTK
- EMPT PULUH TTK BRIPTU GANDA JUANIDY TAMBUNAN NRP 82100956 KMA BA POLRES
 ENAM METRO JAKARTA SELATAN POLDA METRO JAYA TTK
- EMPT PULUH TTK BRIPTU DIKI SYAHPUTRA NRP 85060214 KMA BA POLSEK TANJUNG
 TUJUH MOARAWA POLRES DELI SERDANG POLDA SUMUT TTK
- EMPT PULUH TTK BRIPTU SIGIT CAHYANING W.U.SIP NRP 82071419 KMA BA SUBDEN
 DEPAN GEGANA SAT BRIMOBDA JATENG TTK
- EMPT PULUH TTK BRIPTU YUNI CHUSNIYATI, S.Pd. NRP 83061431 KMA BA POLRES
 SEMBILAN KUDUS POLWIL PATI POLDA JATENG TTK
- LIMA PULUH TTK BRIPDA ANITA MAYASARI NRP 86110190 KMA ANGGOTA SUBDEN
 INTEL DEN 88 AT POLDA JATENG TTK
- CCC TTK HASIL RIKKES LENGKAP DIMAKSUD AGAR DIKIRIMKAN KPD KARO BINKAR POLRI PALING
 LAMBAT TGL 22 JULI 2008 UTK DIKOMPULIR DAN SELANJUTNYA DITERUSKAN KE PUSDOKKES
 POLRI UTK PEMBUATAN MEDICAL EXAMS TTK
- DDD TTK DUM TTK AN KAPOLRI DE SDM UB KARO BINKAR TTK HBS

AN KAPOLRI
 DE SDM
 UB

KARO BINKAR

Drs. SUHARDI SIGIT
 BRIGIEN POL

Lampiran 7: Nota Dinas Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi UNSAT

STAF DEPUTI SUMBER DAYA MANUSIA POLRI
BIRO PEMBINAAN KARIER

NOTA DINAS

No. Pcl. : B/ND- 254 /VII/2008/Rebinkar

Kepada : Yth. De SDM Kapolri
Dari : Karo Binkar Polri
Perihal : Laporan hasil pelaksanaan seleksi
personel Polri calon Police Adviser oleh
Selection Assistant Team (SAT) UNMIS.

1. Rujukan :
 - a. Berita Faksimila Rahasia PTR/Watani pada PBB New York Nomor : RR-0679/PTRI-NEWYORK/VII/08 tanggal 19 Juni 2008 perihal Persetujuan DPKO untuk mengirim Selection Assistant Team (SAT) ke Jakarta tanggal 7-11 Juli 2008.
 - b. Surat Telegram Kapolri No. Pcl. : ST/640/VII/2008 tanggal 3 Juli 2008 tentang Pemanggilan personel Polri untuk mengikuti seleksi sebagai calon Police Adviser oleh Tim PBB (Selection Assistant Team).
 - c. Surat Perintah Kapolri No. Pol. : Sprin/1069/VII/2008 tanggal 11 Juli 2008 tentang Penunjukan panitia dalam rangka penyelenggaraan seleksi Tim PBB untuk Police Adviser pada misi PBB.
 - d. Surat Telegram Kapolri : ST/667/VII/2008 tanggal 15 Juli 2008 tentang Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan personel Polri yang dinyatakan lulus oleh Tim PBB.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini dilaporkan kepada Jenderal hasil pelaksanaan seleksi personel Polri yang akan ditugaskan sebagai calon Police Adviser pada misi perdamaian PBB di Sudan/UNMIS oleh Tim PBB (Selection Assistant Team), sebagai berikut :
 - a. Perwakilan Tim PBB yang ditugaskan untuk menyeleksi personel Polri di Jakarta adalah Mr. SAINEY SAGNIA, jabatan United Nations Adviser.
 - b. Personel Polri yang dipanggil untuk mengikuti seleksi sebanyak 122 orang, sedangkan yang hadir pada saat seleksi sebanyak 99 orang, 23 orang yang tidak hadir disebabkan sedang mengikuti pendidikan, tugas/dinas dan terlambat menerima TR pemanggilan.
 - c. Adapun pelaksanaan seleksi, sebagai berikut :
 - 1) Seleksi Bahasa Inggris (tanggal 7 dan 8 Juli 2008) :
 - a) Lulus tes reading sebanyak 85 orang.
 - b) Lulus tes Listening sebanyak 78 orang.
 - c) Lulus tes report writing sebanyak 52 orang.
 - d) Lulus tes interview sebanyak 50 orang.
 - 2) Seleksi Mengemudi (Kemudi Kiri, Jeep 4 X 4), dan Menembak (tanggal 9 dan 10 Juli 2008) dengan hasil 50 orang peserta dinyatakan semua memenuhi syarat.
 - d. Daftar nama personel Polri yang dinyatakan lulus oleh Tim PBB sebagaimana terlampir.

13. Berkenaan

Lampiran 7: Nota Dinas Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi UNSAT

2.

NOTA DINAS KARO BINKAR POLRI
 NO. POL : B/ND-3574/VI/2008/ROBINKAR
 TANGGAL : 23 JULI 2008

3. Berkenaan dengan tindak lanjut hasil pelaksanaan seleksi dimaksud, dilaporkan kepada Jenderal bahwa personel Polri yang dinyatakan lulus oleh Tim PBB telah dibagikan formulir *Personel History* untuk diisi dan ditanda tangani masing-masing yang bersangkutan serta *Medical Exams* yang diisi dan ditanda tangani oleh Kapusdokkes Polri sesuai hasil pemeriksaan kesehatan masing-masing.
4. Sambil menunggu pemanggilan penempatannya oleh PBB ke 50 anggota Polri tersebut telah dihadapkan dan bertugas kembali di satker masing-masing.
5. Demikian untuk menjadi periksa.

Jakarta, 23 Juli 2008

KARO BINKAR POLRI



Drs. SUHARDI SIGIT
 BRIGADIR JENDERAL POLISI

Tembusan :

1. Deops Kapolri.
2. Sas NCB Interpol Indonesia.

Lampiran 8: Transkrip Nilai Seleksi UNSAT

CANDIDATES

Information must be provided (Essential)

Please Fax it to Criminal Police Division: (P) 9843-457 or (0171) 9841-4100

Test conducted by:

UK police: 46
UK police: 46
UK police: 46

A) S.A.T.		Country: INDONESIA		Mission: UNITED NATION		Police Officers	
Deployment:		* Rank		* Family Name		Length of Tour of Duty:	
No	Support No	Sex	Date of Birth	* Date Joined Police	* Pay Band	Head of Post (Months)	Length of Tour of Duty (Months)
1	53070071	M	05/02/1953	10/01/1981 (24 yrs)	ABDUL HAKIM	80	70
2	58120658	M	11/02/1958	01/01/1987 (29 yrs)	ROBBY KOLIGUS	80	70
3	67050528	M	20/03/1957	26/01/1983 (26 yrs)	ARIEF DARMAWAN	70	40
4	54030424	M	14/03/1958	01/04/1986 (28 yrs)	IDA BAGUS ROMANG	70	40
5	56170366	M	23/12/1956	21/03/1981 (27 yrs)	I GEUR ARTAWAN	40	
6	67120528	M	04/12/1957	20/07/1981 (24 yrs)	MALEDIN ZULKIFLI	80	85
7	63031220	M	27/03/1963	01/01/1984 (21 yrs)	MARU STAGIAN	80	85
8	61120872	F	07/12/1961	21/01/1986 (22 yrs)	ARTYATI AURSYANTI	80	70
9	63121110	M	08/12/1963	03/02/1981 (27 yrs)	RIANEDY SUWORO	80	80
10	66105443	M	01/10/1968	27/07/1984 (22 yrs)	EKO RUDI	70	90
11	96030443	M	20/03/1968	25/07/1991 (24 yrs)	ACHMAD MARTIKO	80	45
12	70100201	M	23/10/1970	01/01/1992 (18 yrs)	OKTAVIANUS MARKITH	100	85
13	6410517	M	22/11/1964	07/10/1981 (21 yrs)	TAVIP YULIANTE	75	80
14	69040726	M	25/07/1973	27/07/1991 (18 yrs)	UNTUNG PRASETO	70	90
15	73070358	M	25/07/1973	27/07/1991 (18 yrs)	AGUS SETYOGKO	90	80
16	05090800	M	28/06/1965	01/01/1984 (24 yrs)	THOMAS MAGNUS SUPRENG	100	80
17	73070562	M	01/07/1973	08/10/1994 (16 yrs)	SARDI AUBRONO	100	85
18	63020236	F	19/06/1967	01/10/1991 (16 yrs)	IDA AYU OKA	90	40
19	72040518	M	15/04/1972	20/11/1991 (12 yrs)	MUR-UDAYAT KUCUH	A	80
20	67060548	M	18/06/1967	01/10/1994 (16 yrs)	ANDIKA PRABONO	100	70
21	63081011	M	20/08/1963	19/11/1981 (21 yrs)	ANDIKA SUHERMAN	80	85
22	74070782	M	08/07/1974	20/01/1991 (16 yrs)	MUHAMMAD NUHAL AZHAR	80	85
23	61080566	M	26/06/1967	08/01/1986 (15 yrs)	SEREE BOCKO	80	70
24	74010637	M	01/01/1974	12/10/1994 (12 yrs)	RANTAU ISRUR OKA	80	40
25	64080208	F	16/08/1964	20/01/1984 (24 yrs)	YENI WINDARTI	70	70

Lampiran 8: Transkrip Nilai Seleksi UNSAT

No.	ID	Jabatan	Sex	DOB	UNION HS	STANCGANG	80	85	70	P	P	P	P	All Missions
26	25080714	POL ASST SUPERINTENDENT	M	14/06/1975	JHON HS	STANGCANG								
27	56090264	POL ASST SUPERINTENDENT	M	05/03/1985	AGUS ARIADI	RIZAL	70	90	60	P	P	P	P	All Missions
28	67070702	POL ASST SUPERINTENDENT	M	20/07/1987	RAHMAT	SYUKRI	80	70	60	P	P	P	P	All Missions
29	6509	POL ASST SUPERINTENDENT	M	08/10/1965	MUSAKOR	KAMBA	80	75	60	P	P	P	P	All Missions
30	73050625	POL ASST SUPERINTENDENT	M	25/05/1973	ACELANDI	SETIAWAN	90	85		Failed				Failed
31	76101107	POL CAPTAIN	M	02/10/1976	ADE	PAISAL	90	90	85	P	P	P	P	All Missions
32	7700254	POL CAPTAIN	M	13/03/1977	RIAJA ARTHUR	LUMANGGA	90	90	50	P	P	P	P	All Missions
33	G0020632	POL CAPTAIN	M	20/02/1990	WASMAN		90	90	50	P	P	P	P	All Missions
34	71100765	POL CAPTAIN	M	16/10/1974	ALBERT DIDDY	SULISTYO	100			Failed				Failed
35	75010570	POL CAPTAIN	M	11/01/1979	EKA SYARIF	MIKRAVA IUSZAI	100	100	90	P	P	P	P	Failed
36	77070685	POL CAPTAIN	M	28/07/1977	JULIANDAN	EKA PUTRA	100	85	78	P	P	P	P	All Missions
37	79081007	POL CAPTAIN	M	10/06/1978	ADE WIRA	SIREGAR				Failed				Failed
38	67050113	POL CAPTAIN	M	11/03/1967	THOMAS	LISTIENO BUDIYANTO	80			Failed				Failed
39	76061083	POL CAPTAIN	M	14/06/1975	GEDE	SUYASA	60			Failed				Failed
40	64020273	POL CAPTAIN	F	21/03/1984	NI NYONAN	WISMAWATI				Failed				Failed
41	75081056	POL CAPTAIN	M	28/08/1975	AHMAD	MAKTAL				Failed				Failed
42	73050628	POL CAPTAIN	M	28/05/1973	LEONARDUS H.	SEMARANGTA P.	80	85	75	P	P	P	P	Failed
43	73010688	POL CAPTAIN	M	23/01/1975	ARSOLI EVER	SIAMUTAPAN	75	90	75	P	P	P	P	All Missions
44	75090773	POL CAPTAIN	M	10/09/1976	ADE ARY	SYAM UDORADI	80	80	85	P	P	P	P	All Missions
45	76070943	POL CAPTAIN	M	22/07/1976	RIO	KASIDI	100	48	30		Failed			Failed
46	61040149	POL CAPTAIN	M	22/04/1961	SUPRIYONO									Failed
47	75081252	POL CAPTAIN	M	19/08/1975	MOHAMAD FERMAN	LUKMANAL HAKIN	85	98	60	P	P	P	P	All Missions
48	58060552	POL CAPTAIN	M	30/02/1956	RUSLI	ARJUN	50			Failed				Failed
49	78071516	POL CAPTAIN	M	30/07/1979	WEDY	WAWADI	80	70	80	P	P	P	P	All Missions
50	63090196	POL CAPTAIN	F	19/02/1963	SRI	LESTARI				Failed				Failed
51	63100581	POL CAPTAIN	M	20/10/1962	ROYKE	RY RORI	90			Failed				Failed
52	63040169	POL CAPTAIN	M	01/04/1963	FAURDIAN					Failed				Failed
53	76090774	POL CAPTAIN	M	14/09/1976	MUSANTORO	HADI	100	90	46					Failed
54	77071347	POL CAPTAIN	M	25/07/1977	KURNIA					Failed				Failed
55	78050821	POL CAPTAIN	M	31/03/1978	JAMES	PALENDIRJAH PUTAGAD	70	80	95	Failed				Failed
56	77030686	POL CAPTAIN	M	14/03/1977	KIRNAGIAN	TANDU RONGE	60			Failed				Failed
57	77051134	POL CAPTAIN	M	23/05/1977	ARIS	SUPRIYONO	80	80	70	Failed				Failed
58	75040855	POL CAPTAIN	M	01/04/1979	ANDRI		80	80	85	Failed				Failed
59	78091201	1st POLICE INSPECTOR	M	08/09/1976	ISLANET	ANARITA	70	75	35	Failed				Failed
60	64080726	1st POLICE INSPECTOR	M	01/08/1964	MARTONO	RIVADI	70	90	40	Failed				Failed

Lampiran 8: Transkrip Nilai Seleksi UNSAT

No	Nomor	Jabatan	Sex	DOB	Age	Name	Score	Result	Remarks
51	70100081	1 st POLICE INSPECTOR	M	04/10/1970	31	MUHAMMAD RAMBANG	75	P	All Missions
52	65000426	1 st POLICE INSPECTOR	M	05/09/1965	36	MUJI YANTO	70	P	All Missions
53	76001032	1 st POLICE INSPECTOR	M	05/09/1975	26	TABUNGAN	86	P	All Missions
54	80011324	1 st POLICE INSPECTOR	M	08/04/1980	24	RAVAG	90	Failed	Failed
55	80020398	1 st POLICE INSPECTOR	M	13/02/1980	24	PRAKOSO	90	Failed	Failed
56	18010008	1 st POLICE INSPECTOR	M	20/07/1980	24	IRWAN	90	Failed	Failed
57	04001725	2 nd POLICE INSPECTOR	F	03/09/1984	20	SUREGAR	70	P	All Missions
58	83121478	2 nd POLICE INSPECTOR	M	18/12/1983	20	MALU ANA	90	P	All Missions
59	77040965	2 nd POLICE INSPECTOR	M	07/04/1977	27	AMBARITA	80	P	All Missions
60	18101407	2 nd POLICE INSPECTOR	M	10/10/1983	20	CHANDRA	90	P	All Missions
61	08030655	2 nd POLICE INSPECTOR	M	20/03/1980	24	WISNU BRATA	50	Failed	Failed
62	80111361	2 nd POLICE INSPECTOR	F	17/11/1983	20	HARAHAP	90	P	All Missions
63	79031184	2 nd POLICE INSPECTOR	M	18/03/1978	27	SOEPILO	76	P	All Missions
64	79090288	2 nd POLICE INSPECTOR	F	29/09/1973	27	SURATI	85	P	All Missions
65	71110030	2 nd POLICE INSPECTOR	M	17/11/1971	29	ZANN	70	Failed	Failed
66	82031284	2 nd POLICE INSPECTOR	M	12/03/1982	22	HADJANTO	60	Failed	Failed
67	83031488	2 nd POLICE INSPECTOR	M	28/03/1983	21	MARTUAH	70	Failed	Failed
68	84051743	2 nd POLICE INSPECTOR	M	19/05/1984	20	SOKO	90	P	All Missions
69	84041998	3 rd POLICE INSPECTOR	F	02/04/1984	20	ABENG	90	P	All Missions
70	75110308	2 nd POLICE INSPECTOR	F	21/11/1975	27	ARINA	90	P	All Missions
71	75080485	2 nd POLICE INSPECTOR	M	15/08/1975	27	MARI	90	P	All Missions
72	86050288	WARRANT OFFICER	M	21/05/1989	21	PUSO	85	Failed	Failed
73	80120030	WARRANT OFFICER	M	22/12/1985	21	SANTYANTO	75	Failed	Failed
74	79120357	POL SERGEANT	M	20/12/1979	26	BAYU AGI	60	Failed	Failed
75	82120012	POL SERGEANT	F	06/12/1982	21	CHRISTINE	75	Failed	Failed
76	83080411	POL SERGEANT	M	08/08/1983	21	JUNE CARLA	70	Failed	Failed
77	81110107	POL SERGEANT	F	04/03/1981	23	SANTI	70	Failed	Failed
78	82071329	POL SERGEANT	M	29/07/1982	21	BHEKTI	70	Failed	Failed
79	80090047	POL SERGEANT	M	09/09/1980	24	FLAN	80	Failed	Failed
80	82100066	POL SERGEANT	M	16/10/1982	21	GANDAR	80	Failed	Failed
81	81050742	POL SERGEANT	M	14/05/1981	23	MARON	80	Failed	Failed
82	80101086	POL SERGEANT	M	17/10/1980	24	CAHYADI	70	Failed	Failed
83	80030374	POL SERGEANT	M	23/03/1980	24	DEBY	70	Failed	Failed
84	81010818	POL SERGEANT	M	07/01/1981	24	SOEBDI	70	Failed	Failed
85	84121810	POL SERGEANT	M	20/12/1984	20	FATMAH	70	Failed	Failed
86	81620334	POL SERGEANT	F	17/06/1985	22		70	Failed	Failed

Lampiran 8: Transkrip Nilai Seleksi UNSAT

No	ID	Grade	Position	Gender	Date of Birth	Name	Age	Weight	Height	Eye Color	Hair Color	Religion	Education	Result	Score
97	137120031	M	POL. SERGEANT		0802/1987	AMIRULLAH									
98	85060214	M	POL. SERGEANT		25/06/1985	DIKI								Failed	
99	93001428	M	POL. SERGEANT		18/08/1983	HERMAN								Failed	
100	188250437	M	POL. SERGEANT		03/06/1989	PUPUT								Failed	
101	04010881	M	POL. SERGEANT		20/11/1984	RAHWAN								Failed	
102	02071419	M	POL. SERGEANT		11/07/1982	SIBEL								Failed	
103	83040241	F	POL. SERGEANT		21/04/1983	ROSIWA								Failed	
104	84030187	F	POL. SERGEANT		02/03/1984	EKA								Failed	
105	82081031	F	POL. SERGEANT		17/08/1983	YUNI								Failed	
106	86070287	F	POL. SERGEANT		07/07/1988	YULISTA								Failed	
107	83081120	F	POL. SERGEANT		07/08/1983	PITA								Failed	
108	82070254	F	POL. SERGEANT		28/07/1982	ETRI								Failed	
109	86110191	F	POL. SERGEANT		05/11/1988	ANITA								Failed	
110	82070803	M	POL. SERGEANT		17/07/1982	ABDUL								Failed	
111	77110632	M	POL. SERGEANT		21/11/1977	BERHADJUS								Failed	
112	78111142	M	POL. CAPTAIN		21/11/1978	PILING								Failed	
113	79031499	M	POL. CAPTAIN		12/03/1979	TAUFIK								Failed	
114	79031200	M	POL. CAPTAIN		04/03/1979	AGUNG								Failed	
115	78031390	M	POL. CAPTAIN		08/03/1978	MOCHAMMAD								Failed	
116	80041234	M	POL. CAPTAIN		14/04/1980	IRWAN								Failed	
117	77030650	M	POL. CAPTAIN		09/03/1977	ANDRE								Failed	
118	85021388	M	2ND POLICE INSPECTOR		18/02/1985	BAIGUNI								Failed	
119	85080313	M	WARRANT OFFICER		21/08/1985	AHMED								Failed	
120	89080866	M	POL. SUPERINTENDANT		16/08/1988	IRFANS								Failed	
121	77071247	M	POL. CAPTAIN		07/07/1977	ARKI								Failed	
122	78101069	M	POL. CAPTAIN		19/10/1978	ZABUL								Failed	
123	77020502	M	POL. CAPTAIN		02/02/1977	FERY								Failed	
124	78061267	M	POL. CAPTAIN		25/06/1978	MUSA								Failed	
125	78110831	M	POL. CAPTAIN		23/11/1978	PARASAN								Failed	
126	75100813	M	POL. CAPTAIN		13/10/1975	DONNY								Failed	
127	77081082	M	POL. CAPTAIN		08/08/1977	BRAMANTI								Failed	
128	77080911	M	POL. CAPTAIN		03/08/1977	SEWOTIC								Failed	
129	58110131	M	POL. CAPTAIN		10/11/1983	MARIS								Failed	

Lampiran 9: Komposisi Personel UNMIS Police

UNMIS

Saturday, May 31, 2008

Police Commissioner	1
Deputy Police Commissioner	1

Chief of Training	1
Chief Reform & Restructuring	1
Chief of Planning	1

Chief of Reporting Unit	1
Administrative Assistant	1

Country	Total	USA		Africa					Middle East					Europe					Asia					Total												
		M	F	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34								
Total:	637	73	30	3	45	17	22	14	12	24	15	8	12	25	20	14	21	13	23	19	12	21	19	30	15	26	26	21	13	9	23	12	0	0	0	
Argentina	31	M	F																																	
Brazil	3	M	F																																	
China	6	M	F																																	
Egypt	21	M	F																																	
Ethiopia	15	M	F																																	
Germany	5	M	F																																	
India	70	M	F																																	
Kenya	19	M	F																																	
Nepal	58	M	F																																	
Nigeria	33	M	F																																	
Pakistan	27	M	F																																	
Russia	12	M	F																																	
Sweden	10	M	F																																	
Turkey	15	M	F																																	
Uganda	9	M	F																																	
Ukraine	12	M	F																																	
USA	9	M	F																																	
Yemen	8	M	F																																	
Zambia	26	M	F																																	
Zimbabwe	21	M	F																																	
Total:	637	73	30	3	45	17	22	14	12	24	15	8	12	25	20	14	21	13	23	19	12	21	19	30	15	26	26	21	13	9	23	12	0	0	0	

EOM:	1112
Gender Balance	%
Male:	684 91.68
Female:	53 8.32

Mandato:	719
Shortfall:	78
Running Total:	1749

Lampiran 9: Komposisi Personel UNMIS Police

UNMIS Police
United Nations Mission in Sudan
Police Component
Personnel Composition Statement

Post Category	Grade	UNMIS Police Component										Total	Remarks
		Police Officer	Police Sergeant	Police Constable	Police Clerk	Police Driver	Police Interpreter	Police Medical Officer	Police Veterinary Officer	Police Engineer	Police Electrician		
Police Officer	P-5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Police Sergeant	P-4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Police Constable	P-3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Police Clerk	P-2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Police Driver	P-1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Police Interpreter	P-6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Police Medical Officer	P-7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Police Veterinary Officer	P-8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Police Engineer	P-9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Police Electrician	P-10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Total												715	

Lampiran 9: Komposisi Personel UNMIS Police

UNMIS Police

Monday, May 17, 2010

Police Commissioner	1
Deputy Police Commissioner	2

Chief of Training	1
Chief of Reform & Restructuring	1
Chief of Planning	1

Chief of Reporting Unit	1
Administrative Assistant	1

Jabatan	Kategori	Mandate										Mandate										Mandate										Mandate													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
Total:	578	88	3	7	6	4	1	5	3	3	62	1	1	1	12	38	14	16	16	14	10	25	12	12	19	8	15	23	21	13	20	21	8	18	9	10	16	20	7	7	9	27	8	8	8
Available	10																																												
Police	6																																												
Police	17																																												
Police	15																																												
Police	10																																												
Police	24																																												
Police	14																																												
Police	18																																												
Police	24																																												
Police	1																																												
Police																																													
Police	6																																												
Police	45																																												
Police	5																																												
Police	31																																												
Police	15																																												
Police	10																																												
Police	9																																												
Police	17																																												
Police	21																																												
Police	9																																												
Police	3																																												
Police	32																																												
Total:	578	88	3	7	6	4	1	5	3	3	62	1	1	1	12	38	14	16	16	14	10	25	12	12	19	8	15	23	21	13	20	21	8	18	9	10	16	20	7	7	9	27	8	8	8
EOM:	2142																																												
POCS:	39																																												

Gender Balance %
 Male: 576 84.95
 Female: 102 15.04
 Mandate: 716
 Stordall: 37
 Running Total: 820

Lampiran 10: Rekapitulasi Kekuatan Anggota Polri Triwulan I TA. 2010

MARKAS BESAR
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
STAF DEPUTI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA

REKAPITULASI KEKUATAN ANGGOTA POLRI DAN PNS POLRI TRIWULAN I TA. 2010

1	ANGGOTA POLRI MABES	:	15301
2	ANGGOTA POLRI SATWIL / POLDA	:	371826
JUMLAH			387127
3	PNS MABES POLRI	:	4717
4	OPNS MABES POLRI	:	174
5	PNS SATWIL / POLDA	:	16599
6	OPNS SATWIL / POLDA	:	274
JUMLAH			21704
JUMLAH SELURUHNYA			408831

Bag. Infopers, R. Jlanstra SDM Polri

Jakarta, April 2010
KABAG INFOPERS

Drs. DJOKO PRASTOWO, MH.
KOMBES POL NRP 59080865

Lampiran 11: Berita Fax dari PBB tentang Pembatalan Penugasan
Personel Polri yang Masa Dinas Kepolisannya Kurang dari 5 tahun

United Nations



Nations Unies

OUTGOING FACSIMILE

Date: 02 September 2009

Reference: PolDiv/2270/09

TO: Permanent Mission of the Republic of INDONESIA to the United Nations ATTN: Mr. I Putu Yuli ADNYANA Minister Counsellor Military Adviser	FROM: Mr. Andrew HUGHES UN Police Adviser DPKO/DROLSI/PolDiv United Nations Headquarters New York
FAX NO: (+1) 212-972-9780 TEL NO: (+1) 212-972-8333	FAX NO: (+1) 917-367-2222 TEL NO: (+1) 917-367-8090
SUBJECT: Deployment of police officers in UNMIS (INDONESIA)	
Total number of transmitted pages including this page: 6	

1. Please be informed that 9 out of 10 Indonesian police officers who were successful in the interview have been selected for service with UNMIS police component as per attached list.
2. Please be further informed that Ms. MAYASANI Anita could not be selected because she has less than the mandatory minimum 5 years of national police experience required, having joined police in January 2005. Her name can still be resubmitted in January 2010 for deployment.
3. Recommended date of arrival to the mission is on 25 October 2009.
4. Kindly inform UNMIS Mission Manager of the officers' travel itinerary to ensure they are met upon arrival in Khartoum.
5. DPKO Travel Unit is currently finalising the travel arrangements. We would be grateful if you could expedite the administrative and logistic procedures for the deployment. Enclosed please find equipment list and note regarding service conditions.
6. **VISA:** Obtaining entry visa for Sudan prior to deployment is mandatory. To enable UNMIS to facilitate the visa application please be advised that you need to submit either a copy of the passport or the following details to the Police Division

Lampiran 11: Berita Fax dari PBB tentang Pembatalan Penugasan Personel Polri yang Masa Dinas Kepolisiannya Kurang dari 5 tahun

as soon as possible: type of passport, nationality, passport number, date of issue, date of expiry, date of birth, name and place of issue. The visa application process is 5 - 7 working days. Kindly be reminded that officers arriving without a Sudanese visa might be denied access to Sudan and risk being sent back to their home country at the expense of their Government.

7. **CASH:** Police officers should bring sufficient cash (USD) to sustain one (1) week in Khartoum (we suggest US \$100 per day).
8. **FRAGMENTATION VEST & HELMET:** With reference to the guidelines for police officers on assignment with UNMIS and to the equipment list for police officers we must stress that deploying police officers must bring a fragmentation vest and Kevlar helmet.
9. **VACCINATION CERTIFICATE:** Yellow Fever vaccination is mandatory and proof of immunization must be produced at entry for all travellers.
10. **MALARIA:** Malaria Prophylaxis is required. Please see the Guidelines for civilian police officers on assignment with UNMIS and the Travel Advisory which is attached to the travel authorization.
11. **IN-MISSION TEST IN DRIVING:** Police officers must have at least two years recent driving experience, and must be in possession of valid national or international civilian driving license. They must present their valid international/national driving licence once arrived in the mission area. The license should be valid during their service. The officers are subject to in-mission assessment in driving skills. If not SAT cleared officers are subject to a language test. Please be advised that failure of in-mission tests for officers not SAT cleared would result in the repatriation at the expense of the Government of Indonesia.
12. **MEDICAL EXAMINATION:** Please be advised that a pre-deployment examination is required to be completed within three months of deployment for all UN police officers. In accordance with the Guidelines for Police Officers on assignment with UNMIS the complete original MS-2 form, electrocardiogram and chest X-ray must be forwarded to UN Medical Services Division.

Best regards,

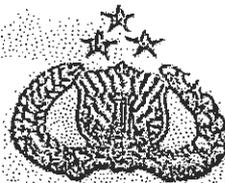
Drafted by: Joyce K. KASOSA
Mission Management
Room M-11022B
e-mail: kasosa@un.org

Cleared by: Ata Yenigun
Chief of Mission Management
and Support Section

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri
di Luar Organisasi Polri

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

[Handwritten signature]
KASUBBAG GASPOL

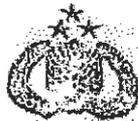


PEDOMAN ADMINISTRASI
PENUGASAN ANGGOTA POLRI DI LUAR
ORGANISASI POLRI

SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI NO.POL. : SKEP/991/XII/2004
TANGGAL, 29 DESEMBER 2004

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri
di Luar Organisasi Polri

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR



SURAT KEPUTUSAN

No. Pol. : Skep/991 /XII /2004

tentang

**PEDOMAN ADMINISTRASI
PENUGASAN ANGGOTA POLRI DI LUAR ORGANISASI POLRI**

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang** :
1. Bahwa dalam rangka pembinaan karier anggota Polri perlu diatur ketentuan penugasan anggota Polri di luar organisasi Polri.
 2. Bahwa dalam rangka menjamin keseragaman dalam pelaksanaan penyelesaian administrasi bagi anggota Polri yang mendapat penugasan di luar organisasi Polri, dipandang perlu menetapkan Surat Keputusan.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2001 tentang Pengalihan Status Anggota TNI dan Polri menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2002.
 4. Keputusan Kapolri No.Pol. : Kep/02/II/2001 tanggal 24 Januari 2001 tentang Kelentuan Penugasan Anggota Polri di Luar Jabatan Struktural / Fungsional Organisasi Polri.
 5. Keputusan Kapolri No.Pol : Kep/9/II/2004 tanggal 30 Januari 2004 tentang Perubahan atas Keputusan Kapolri No. Pol. :Kep/30/VI/2003 tanggal 30 Juni 2003 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 6. Keputusan Kapolri No.Pol : Kep/54/IX/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan-satuan Organisasi Pada Tingkat Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda).

17. Keputusan

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri
di Luar Organisasi Polri

2

SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
NO.FOL. : SKEP/391 /XII /2004
TANGGAL: 29 - 12 - 2004

7. Keputusan Kapolri No. Fol. : Kep/74/XI/2003 tanggal 10 Nopember 2003 tentang Pokok-pokok Penyusunan Lapis-lapis Pembinaan Sumber Daya Manusia Polri.
8. Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/430/VI/2002 tanggal 12 Juni 2002 tentang Buku Petunjuk Administrasi Penugasan Anggota di Luar Jabatan Struktural/Fungsional Organisasi Polri dan Alih Status Anggota ke PNS.

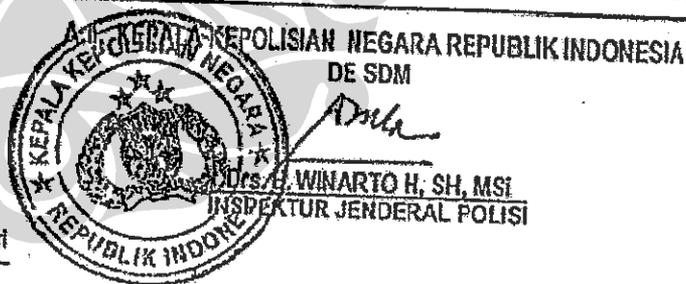
Memperhatikan : Pertimbangan dan Saran Staf Pengemban Fungsi Pembinaan SDM di lingkungan Polri

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Mengesahkan Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini.
 2. Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Keputusan ini akan diatur kemudian dalam ketentuan tersendiri.
 3. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Desember

2004



Kepada Yth.
Distribusi A,B,C dan D Mabes Polri

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
NO.POL. : SKEP/ 201 / XII / 2004
TANGGAL : 20 - 12 - 2004

PEDOMAN ADMINISTRASI PENUGASAN ANGGOTA POLRI DI LUAR ORGANISASI POLRI

I. PENDAHULUAN

1. Umum.

- a. Dalam rangka pembinaan karir anggota Polri yang bertugas di luar organisasi Polri, yang kelentuannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2001 tentang pengalihan status anggota TNI dan Polri menjadi pegawai negeri sipil untuk menduduki jabatan struktural, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, yang dalam pelaksanaannya memerlukan penjabaran lebih lanjut.
- b. Untuk menjamin keseragaman dalam pelaksanaan penyelesaian administrasi bagi anggota Polri yang mendapat penugasan di luar organisasi Polri, perlu disusun Pedoman Administrasi tentang Penugasan Anggota Polri di luar Organisasi Polri.

2. Maksud dan Tujuan.

- a. Maksud. Untuk dijadikan sebagai pedoman bagi para pejabat yang berwenang dalam pelaksanaan penugasan dan pengakhiran anggota Polri di luar organisasi Polri.
- b. Tujuan. Agar tercapai keseragaman pengertian dan tindakan dalam penyelenggaraan penugasan dan pengakhiran anggota Polri di luar organisasi Polri.

3. Pengertian-pengertian.

- a. Anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Pembinaan Karier adalah bagian dari pembinaan anggota Polri berupa kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma-norma jabatan, kopangkatan dan pendidikan yang tepat, baik bagi anggota yang bersangkutan maupun bagi organisasi.
- c. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang anggota Polri dalam susunan organisasi Polri maupun di luar organisasi Polri.

/d. Jabatan

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri

2

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI

NO.POL : SKEP/ 991 / XII / 2004

TANGGAL : 29 DESEMBER 2004

- d. Jabatan Tetap adalah jabatan yang dapat diduduki oleh anggota Polri secara tetap dan terstruktur pada Departemen / Lembaga / Badan / Instansi Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2002.
- e. Jabatan Sementara adalah jabatan yang dapat diduduki oleh anggota Polri secara tidak menetap/ sementara pada Departemen / Lembaga / Badan / Instansi Sipil yang tidak termasuk dalam PP No. 21 Tahun 2002.
- f. Alih Jabatan adalah peralihan jabatan dari organisasi Polri ke jabatan di luar organisasi Polri baik jabatan Intern/antar Departemen/Lembaga/Badan/ Instansi Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2002.
- g. Tidak Alih Jabatan adalah penugasan sementara anggota Polri di luar organisasi Polri yang jabatannya tidak dialihkan ke jabatan di luar organisasi Polri.

II. PELAKSANAAN

1. Ketentuan Umum.

- a. Penugasan anggota Polri di luar organisasi Polri merupakan bagian dari Pembinaan Karier Anggota Polri, dimana ketentuan administrasi kepegawaianya sesuai dengan ketentuan/ peraturan yang berlaku di lingkungan Polri.
- b. Penugasan anggota Polri di luar organisasi Polri terdiri dari :
 - 1) Penugasan Dalam Negeri. ✓
 - a) Penugasan dalam jabatan tetap. ✓ Dilaksanakan pada Departemen/ Lembaga/ Badan/ Instansi Sipil sebagaimana diatur dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, sebagai berikut :
 - (1) Kantor Menteri Koordinator Bidang Politik dan Keamanan.
 - (2) ✗ Departemen Pertahanan.
 - (3) Sekretariat Militer Presiden.
 - (4) ✓ Badan Intelijen Negara.
 - (5) Lembaga Sandi Negara.
 - (6) Lembaga Ketahanan Nasional.
 - (7) Dewan Ketahanan Nasional.
 - (8) ✗ Badan SAR Nasional
 - (9) Badan Narkotika Nasional.
 - b) Penugasan dalam jabatan sementara. Dilaksanakan pada Departemen/ Lembaga/Badan/Instansi Sipil yang tidak termasuk dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002 yang jabatannya tidak dialihkan ke jabatan di luar organisasi tersebut, yaitu pada :

/ (1) Departemen/

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri

3

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
 NO.POL : SKEP/ 991 / XI / 2004
 TANGGAL : 29 DESEMBER 2004

- (1) Departemen/Lembaga/Badan/Instansi Sipil, sebagai :
- Liaison Officer
 - Ajudan Menteri dan Ajudan Pejabat Pemerintah Daerah
 - Staf Ahli
 - Dan lain-lain sesuai permintaan dan atas persetujuan Kapolri. ✓
- (2) BUMN/PMON/PMMA yang penugasannya berhubungan dengan tugas-tugas kepolisian, adanya kerja sama, atas permintaan pimpinannya dan atas persetujuan Kapolri. ✓

2) Penugasan Luar Negeri. Merupakan penugasan anggota Polri pada jabatan di luar organisasi Polri yang berkedudukan di luar negeri / lembaga internasional dan bersifat tidak tetap/ sementara, yaitu pada :

- Organisasi Internasional
- Kedutaan RI ✓
- Alase Kepolisian
- Pasukan Perdamalan PBB

2. Persyaratan Penugasan.

a. Persyaratan Umum :

- Iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia
- Selhat jasmani dan rohani
- Berwibawa, jujur dan adil
- Berkepribadian baik
- Lulus Seleksi yang diadakan oleh pejabat Pembina fungsi
- Mendapat persetujuan dari pimpinan Polri.

b. Persyaratan Khusus :

- Bermoral dan tidak pernah melakukan perbuatan tercela
- Dapat bekerjasama dan koordinasi dengan lingkungan tempat bekerja
- Mempunyai pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan substansi tugas jabatan yang akan didudukinya
- Mempunyai pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya

15) Memenuhi

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri

4.

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
 NO.POL : SKEP/ 991 / XI / 2004
 TANGGAL : 29 DESEMBER 2004

- 5) Memenuhi syarat jabatan dan syarat kompetensi yang ditentukan
- 6) Memiliki loyalitas tinggi kepada Organisasi Polri/ memiliki integritas tinggi kepada Negara
- 7) Memiliki kredibilitas jabatan dan spesifikasi keahlian yang dibutuhkan oleh Pengguna (Lembaga Eksekutif dan Yudikatif)

c. Persyaratan administrasi :

- 1) Surat Permintaan dari Pengguna kepada Kapolri / Kapolda
- 2) Surat pernyataan calon tentang kesediaan untuk penugasan
- 3) Surat pernyataan calon tentang kesediaan untuk mengakhiri penugasan
- 4) Salinan Ijazah pendidikan Polri terakhir
- 5) Daftar Riwayat Hidup Lengkap
- 6) Surat Keputusan Pangkat Terakhir yang telah dilegalisir
- 7) Surat Keputusan Jabatan Terakhir yang telah dilegalisir
- 8) Surat Keterangan Kesehatan Badan
- 9) Surat Keterangan Hasil Penilaian Personel (SKHP)
- 10) Surat Persetujuan Kapolri / Kapolda

3. Tata Cara Pelaksanaan Penugasan.

a. Penugasan Dalam Negeri.

- 1) Penugasan dalam jabatan tetap. Dilaksanakan pada Departemen / Lembaga / Badan / Instansi Sipil sebagaimana diatur dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, sebagai berikut :
 - a) Permintaan resmi kebutuhan anggota Polri aktif dari Departemen / Lembaga / Badan / Instansi Sipil (Pengguna) kepada Kapolri.
 - b) De SDM Kapolri menyetapkan calon melalui sidang pertimbangan karier, selanjutnya mengajukan kepada Kapolri disertai saran/ pertimbangan untuk mendapatkan persetujuan.
 - c) Kapolri menerbitkan Surat persetujuan dengan mencantumkan nama calon kepada Pengguna.
 - d) Kapolri menerbitkan Skep pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan di lingkungan Polri, setelah menerima surat keputusan pengangkatannya pada instansi Pengguna.
 - e) Kapolri menerbitkan surat perintah dan menghadapkan anggota yang dilunjuk kepada Pengguna.
 - f) Dalam hal anggota Polri yang telah bertugas di lingkungan organisasi Pengguna, dapat alih jabatan dengan ketentuan sebagai berikut :

/(1) Pengguna

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri
di Luar Organisasi Polri

5

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
NO.POL : SKEP/ 491 / X0 /2004
TANGGAL : 29 DESEMBER 2004

- (1) Pengguna mengajukan permohonan persetujuan dan usul Alih Jabatan kepada Kapolri.
 - (2) Kapolri menerbitkan Surat Jawaban persetujuan atas usul Alih Jabatan kepada Pengguna.
 - (3) Apabila Kapolri menyetujui, Pengguna :
 - (a) Mengajukan permohonan Surat Keputusan Presiden R.I. untuk Jabatan Eselon I A.
 - (b) Menerbitkan Surat Keputusan Pengangkatan/Penugasan untuk Jabatan Eselon II ke bawah.
 - (c) Mengirimkan lembusan surat keputusan tersebut di atas kepada Kapolri.
- 2) Penugasan dalam jabatan sementara. Yang dilaksanakan pada Departemen/Lembaga/ Badan/ Instansi Sipil yang tidak termasuk dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, yaitu pada Departemen/Lembaga/Badan/Instansi Sipil dan BUMN/ PMDN/PMA, sebagai berikut:
- a) Permintaan resmi kebutuhan anggota Polri aktif dari Departemen/ Lembaga/ Badan/ Instansi Sipil dan BUMN/ PMDN/ PMA (Pengguna), kepada Kapolri.
 - b) De SDM Kapolri menyiapkan calon melalui seleksi dan sidang pertimbangan karier, selanjutnya mengajukan kepada Kapolri disertai saran/ pertimbangan untuk mendapatkan persetujuan.
 - c) Kapolri menerbitkan surat persetujuan dengan mencantumkan nama calon kepada Pengguna.
 - d) Kapolri menerbitkan administrasi penugasannya untuk batas waktu selama 1 (satu) tahun (dapat diperpanjang) dan menghadapkan anggota yang ditunjuk kepada Pengguna.
 - e) Dalam hal permintaan diajukan kepada Kapolda, untuk kepangkatan Pama ke bawah yang menjadi kewenangan Kasatwil, maka Kasatwil melaporkan pelaksanaannya kepada Kapolri.
- b. Penugasan Luar Negeri: Merupakan penugasan anggota Polri dalam jabatan di luar organisasi Polri, pada instansi pemerintah RI yang berkedudukan di luar negeri Lembaga Internasional yang bersifat tidak tetap/ sementara, adalah sebagai berikut :
- 1) Permintaan resmi kebutuhan anggota Polri aktif dari Pengguna kepada Kapolri.
 - 2) De SDM Kapolri menyiapkan calon melalui seleksi dan sidang pertimbangan karier, selanjutnya mengajukan kepada Kapolri disertai saran/ pertimbangan untuk mendapatkan persetujuan.
 - 3) De SDM

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri
di Luar Organisasi Polri

6

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
NO.POL : SKEP/ 941 / XII / 2004
TANGGAL : 29 DESEMBER, 2004

- 3) De SDM Kapolri mengkoordinasikan dengan Deops Kapolri (khusus Pasukan Perdamatan PBB) dan Sas NCB untuk yang lain, selanjutnya menyiapkan administrasi penugasannya.
 - 4) Kapolri menerbitkan Surat Keputusan/Surat Perintah dan Penghadapan kepada Pengguna dengan tembusan kepada Menlu, Sekjen PBB, Menhan RI bagi Pasukan Perdamatan PBB.
 - 5) Dalam hal permintaan yang diajukan kepada Kapolda, Kapolda mengajukan usulan kepada Kapolri dan pelaksanaannya tetap menjadi kewenangan Kapolri.
- c. Pengakhiran Penugasan.

- 1) Pengakhiran penugasan anggota Polri di luar organisasi Polri, baik di tingkat Pusat maupun Daerah pelaksanaannya melibatkan Mabes Polri, Polda dan Pengguna, dengan alasan : telah berakhirnya masa jabatan/penugasan, berdasarkan perimbangan pimpinan Polri, permohonan pengunduran diri dan pensiun.

2) Kelentuan Pengakhiran :

a) Telah Berakhir Masa Jabatan/Penugasan

- (1) Masa Jabatan yang berlaku dalam penugasan sudah berakhir.
- (2) Dilaksanakan likuidasi organisasi
- (3) Diterbitkan Surat Perintah Pengakhiran
- (4) Pengembalian anggota Polri oleh Pengguna.
- (5) Meninggal Dunia

b) Berdasarkan Pertimbangan Pimpinan Polri

- (1) Melakukan pelanggaran disiplin
- (2) Melakukan pelanggaran pidana dan telah dijatuhi hukuman yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (3) Untuk kepentingan organisasi Polri.
- (4) Tidak loyal kepada Negara/ Organisasi Polri.
- (5) Melakukan tindakan yang dikategorikan membahayakan keamanan Negara dan bangsa.
- (6) Berhalangan tetap dalam melaksanakan tugas karena gangguan jiwa/ingatan, sakit kronis yang sulit disembuhkan.

c) Permohonan Pengunduran Diri

- (1) Atas perintah pimpinan Polri
- (2) Atas keinginan sendiri.

/d) Pensiun

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri
di Luar Organisasi Polri

7

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI

NO.POL : SKEP/ 56 / XII / 2004

TANGGAL : 24 DESEMBER 2004

d) Pensiun

- (1) Diberhentikan dengan hormat dari dinas Kepolisian RI
- (2) Meninggal dunia.
- (3) Pensiun dini.

3) Tata Cara Pelaksanaan Pengakhiran Penugasan dari :

a) Penugasan dalam jabatan tetap. Yang dilaksanakan pada Departemen / Lembaga / Badan / Instansi Sipil sebagaimana diatur dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, adalah sebagai berikut :

- (1) Pengajuan Pengakhiran penugasan anggota Polri aktif pada Departemen/ Lembaga/ Badan/ Instansi Sipil sebagaimana Peraturan Pemerintah R I Nomor 21 Tahun 2002, oleh Kapolri kepada Pengguna atau atas permintaan Pengguna kepada Kapolri, untuk memperoleh persetujuan Pengakhiran penugasan tersebut.
- (2) Pengakhiran anggota Polri tersebut dikoordinasikan oleh De SDM Kapolri dengan Pengguna.
- (3) Setelah ada persetujuan dari Kapolri dan Pengguna, pengguna mengusulkan pemberhentiannya kepada Presiden untuk jabatan eselon I, dan menerbitkan surat keputusan pemberhentian untuk jabatan eselon II kebawah, serta menghadapkan kembali kepada Kapolri.
- (4) Anggota Polri yang telah berakhir dari jabatan di luar organisasi Polri melaporkan kepada Kapolri untuk selanjutnya mendapat penempatan dalam jabatan di lingkungan Polri, bagi yang memenuhi persyaratan yang berlaku.

b) Penugasan dalam jabatan sementara. Yang dilaksanakan pada Departemen/Lembaga/Badan/Instansi Sipil yang tidak termasuk dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, pada Departemen / Lembaga / Badan / Instansi dan BUMN/PMDN/PMA serta Penugasan Luar Negeri, adalah sebagai berikut :

- (1) Pengajuan Pengakhiran anggota Polri aktif pada Departemen/ Lembaga/ Badan/ Instansi dan BUMN/ PMDN/ PMA serta pengakhiran penugasan luar negeri, oleh Kapolri kepada Pengguna maupun atas permintaan Pengguna kepada Kapolri untuk memperoleh persetujuan atas pengakhiran tersebut.
- (2) Pengakhiran anggota Polri tersebut dikoordinasikan oleh De SDM Kapolri dengan Pengguna.

/ (3) Setelah

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri

6

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
 NO. POL : SKEP / / 2004
 TANGGAL : 2004

- (3) Setelah ada persetujuan dari Kapolri dan Pengguna, Pengguna menerbitkan surat keputusan pengakhiran dan menghadapkan kembali kepada Kapolri.
- (4) Anggota Polri yang telah berakhir dari jabatan di luar organisasi Polri melaporkan kepada Kapolri untuk selanjutnya mendapat penempatan dalam jabatan di lingkungan Polri, bagi yang memenuhi persyaratan yang berlaku.
- (5) Dalam hal pengakhiran penugasan diajukan oleh/kepada Kapolda (kecuali penugasan luar negeri), untuk kepangkatan Pama ke bawah yang menjadi kewenangan Kasatwil, maka Kasatwil melaporkan pelaksanaannya kepada Kapolri.

III. ADMINSTRASI

1. **Tataran Kewenangan dan Tanggung Jawab.** Penugasan dalam dan pengakhiran anggota Polri dari jabatan di luar organisasi Polri merupakan kewenangan dan tanggung jawab Kapolri dan De SDM Kapolri yang mendapat delegasi wewenang untuk memproses penugasan dalam dan pengakhiran anggota Polri dari jabatan di luar organisasi Polri serta Kapolda, sesuai kewenangannya.
2. **Wewenang dan Tanggung Jawab :**
 - a. Penugasan dalam dan pengakhiran dari jabatan di luar organisasi Polri pada Departemen / Lembaga / Badan / Instansi Sipil sebagaimana diatur dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, merupakan wewenang dan tanggung jawab Kapolri.
 - b. Penugasan dalam dan pengakhiran dari jabatan di luar organisasi Polri pada Departemen/Lembaga/Badan/Instansi Sipil yang tidak termasuk dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2002, merupakan wewenang dan tanggung jawab Kapolri yang dapat didelegasikan kepada De SDM Kapolri atau Kapolda sesuai lingkup kewenangannya.
 - c. Penugasan dalam dan pengakhiran dari jabatan di luar organisasi Polri pada Penugasan Luar Negeri merupakan wewenang dan tanggung jawab Kapolri.
3. **Pengendalian karier :**
 - a. Pada Tingkat Mabes Polri, dilaksanakan oleh Kapolri yang dapat didelegasikan kepada De SDM Kapolri.
 - b. Pada Tingkat Polda, dilaksanakan oleh Kapolri yang dapat didelegasikan kepada Kapolda.
 - c. Hak dan kewajiban sebagai anggota Polri bagi yang bertugas di luar organisasi Polri tetap berlaku sesuai ketentuan / peraturan yang berlaku di lingkungan Polri, sebagai berikut :

/ 1) Anggota

Lampiran 12: Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN KAPOLRI
 NO. POL : SKEPF / / 2004
 TANGGAL : 2004

1) Anggota

- 1) Anggota Polri yang alih jabatan, hak kepegawaian atas gaji dan tunjangan jabatannya berada pada instansi Pengguna, sedangkan anggota Polri yang tidak alih jabatan hak kepegawaian atas gaji masih berada di Satuan Induk Organisasi.
- 2) Kenakan pangkat anggota Polri yang bertugas di luar organisasi Polri tetap berlaku sesuai ketentuan / peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi Polri dengan kesetaraan pangkat pada organisasi Pengguna.
- 3) Anggota Polri yang bertugas di luar organisasi Polri berkewajiban membuat laporan penugasan setiap 3 (tiga) bulan sekali dan pada akhir penugasannya, ditujukan kepada :
 - a) Kapolri melalui De SDM Kapolri bagi personel yang berada di Mabes Polri.
 - b) Kapolda melalui Kero Pers bagi personel yang berada di kewilayahan.
4. Contoh Blangko Formulir Kesediaan untuk penugasan dalam dan pengakhiran dari jabatan di luar organisasi Polri sesuai lampiran.

IV. PENUTUP

1. Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri di Luar Organisasi Polri ini untuk dijadikan pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam pelaksanaan penugasan dalam maupun pengakhiran penugasan anggota Polri dari jabatan di luar organisasi Polri.
2. Dengan ditetapkannya Pedoman Administrasi Penugasan Anggota Polri Di Luar Organisasi Polri ini, maka ketentuan - ketentuan lain tentang penugasan anggota Polri di luar organisasi Polri yang telah diatur dalam pedoman administrasi terdahulu, yang bertentangan dengan pedoman administrasi ini, dinyatakan tidak berlaku lagi.
3. Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman administrasi ini, akan diatur kemudian dalam ketentuan tersendiri.

Ditetapkan di : Jakarta
 Pada tanggal : 2004

A.n. KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
 DE SDM



Drs. E. WINARTO H., S.H., MSI.
 INSPEKTUR JENDERAL POLISI

Kepada Yth :
 Distribusi A, B, C dan D Mabes Polri