

## **ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAKAMLA BATAM DALAM MENJAGA KEDAULATAN DI SELAT MALAKA**

### **ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF BAKAMLA BATAM IN MAINTAINING SOVEREIGNTY IN MALACCA STRAIT**

**Maulina Imani Hasbullah; Yusuf Ali; Susanto**

**Program Studi Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan**

[Maulina.imanio1@gmail.com](mailto:Maulina.imanio1@gmail.com) ; [yusufali8788@gmail.com](mailto:yusufali8788@gmail.com) ;

[susantokemhan@gmail.com](mailto:susantokemhan@gmail.com)

**Abstrak** - Selat Malaka memiliki nilai ekonomi tinggi karena hingga kini masih menjadi salah satu jalur perdagangan penting. Selat Malaka bersinggungan dengan tiga negara: Singapura, Malaysia dan Indonesia (Provinsi Kepulauan Riau). Dengan demikian, perlu adanya lembaga dan instansi yang bertugas untuk menjaga keamanan di Selat Malaka untuk mencegah segala bentuk pelanggaran di laut. Salah satu lembaga tersebut adalah Bakamla, lembaga pemerintah non kementerian yang berada langsung dibawah arahan Presiden RI. Komponen personel Bakamla terdiri dari PNS dan personel dari instansi lain, seperti TNI-AL; Kepolisian; Bea Cukai; BNN dan lainnya. Tesis ini ditulis berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan menggunakan desain penelitian studi kasus. Pada penelitian ini, proses pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berbeda antara PNS dengan personel dari instansi lain. Personel yang berasal dari PNS akan melakukan pelatihan dasar militer selama 3 bulan agar para personel siap melakukan tugas di lapangan. Sementara proses rekrutmen personel dari instansi lain dilakukan berdasarkan kebutuhan di kantor zona dengan menggunakan surat penugasan. Bakamla rutin melakukan program pelatihan untuk personel untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan mereka di lapangan. Program pelatihan yang dilaksanakan sebagai hasil dari kerjasama dengan instansi lain dan juga *coast guard* negara lain.

**Kata kunci** : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Bakamla, Selat Malaka

**Abstract** - *The Strait of Malacca has high economic value because until now it is still an important trade route. The Strait of Malacca intersects with three countries, Singapore, Malaysia and Indonesia (Riau Islands Province). Thus, it is necessary to have institutions and agencies tasked with maintaining security around the Malacca Strait to prevent all forms of violations at sea. One such institution is Indonesia Coast Guard (Bakamla), a non-ministerial government agency directly under the direction of the President of the Republic of Indonesia. Bakamla's personnel component consists of civil servants and personnel from other agencies, such as the Indonesian Navy; Police; Customs; National Narcotic Agency and many others. This thesis is written based on the results of qualitative research using a case study research design. In this study, the data collection process was carried out using the interview, observation and documentation study methods. The results showed that the recruitment process was different between civil servants and personnel from other agencies. Personnel who come from civil servants will carry out basic military training for 3 months so that the personnel are ready to carry out duties in the field. Meanwhile, the recruitment process for personnel from other agencies is carried out based on needs at the zone office by using an assignment letter. Bakamla regularly conducts training programs for personnel to maintain and improve their abilities in the field. The training program that was carried out as a result of collaboration with other agencies and coast guard of other countries.*

**Keyword:** *Management, Human Resources, Training, Coast Guard, Malacca Strait*

## **Pendahuluan**

Malaka adalah pemukiman tertua dan menjadi bagian dari Kesultanan Melayu pada abad ke-15. Membentang dari sudut paling barat Malaysia ke ujung Pulau Bintan Indonesia, Selat Malaka dan Singapura berfungsi sebagai jalan raya pengiriman global. Hingga kini, Selat Malaka masih menjadi jalur perdagangan global. Setiap tahun, lebih dari 120.000 kapal melintasi perairan ini, yang merupakan sepertiga dari perdagangan laut

dunia. Antara 70% dan 80% dari semua minyak yang diimpor oleh Cina dan Jepang (McCauley, 2014). Hingga kini diketahui bahwa saat ini ada lebih dari 50.000 kapal melintasi Selat Malaka setiap tahun. Selat Malaka juga mejadi titik terbesar kedua di dunia dengan volume lalu lintas 16 juta barel minyak dan 3 Triliun Cubic Feet (TCF) *Liquefied Natural Gas* (LNG) per hari (Larasati, 2020). Selain nilai ekonomi yang dimiliki, Selat Malaka juga rawan terhadap

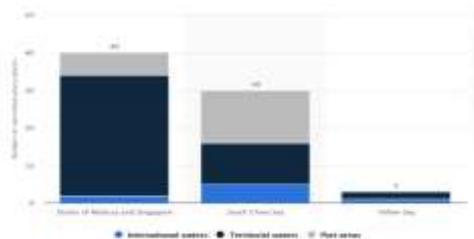
berbagai jenis pelanggaran. Kejahatan yang terjadi di Selat Malaka menargetkan kapal-kapal minyak yang melintasi selat ini. Jenis-jenis pelanggaran yang terjadi seperti: percobaan penyerangan, pembajakan, penembakan, dan lainnya.



**Gambar 1 Jenis pelanggaran yang terjadi di Selat Malaka**

(Sumber: McCauley, 2014)

Berdasarkan laporan dari *Statistia* (2020), kasus pembajakan dan perampokan yang terjadi di sekitar Selat Malaka meningkat, sebanyak 40 serangan terjadi.



**Gambar 2 Jumlah Serangan Pembajakan dan Perampokan Berdasarkan Lokasi Insiden Tahun 2019**

(Sumber: Statistia, 2020)

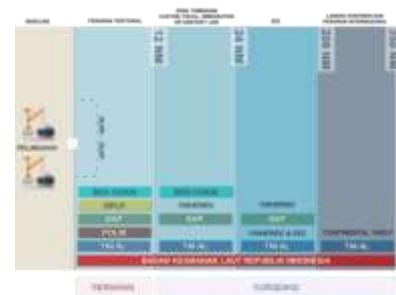
Menyadari arti penting laut sebagai modal dasar pembangunan yang harus senantiasa dijaga serta dilindungi, maka keamanan di laut merupakan bagian integral dari upaya mempertahankan kedaulatan negara di wilayah perairan. Namun sayangnya, sebagai negara maritim, Indonesia belum memiliki lembaga penegak hukum di laut yang solid, seperti Jepang, Tiongkok, Australia dan Amerika Serikat yang telah memiliki satu lembaga satu atap yakni *Coast Guard* atau *Coast Maritime*. Akibatnya jika terjadi pelanggaran hukum di laut kita seringkali penanganannya tidak tuntas. Hadirnya lembaga penegak hukum di laut sangat penting terutama bagi Negara Kepulauan seperti Indonesia.

Penyelenggaraan penegakan kedaulatan di darat

tidak sesulit dan serumit penegakan kedaulatan di laut karena batas wilayah negara di darat secara nyata dapat dibuat dan dilihat, lain halnya dengan penegakan kedaulatan di laut, karena sangat sulit menentukan batas-batas nyata laut berhubung sifat laut/air yang berbeda dengan darat. Dibentuknya Badan Keamanan Laut diharapkan dapat membantu upaya penegakan hukum yang efektif di perairan Indonesia untuk mencegah dan menindak semua bentuk pelanggaran hukum yang terjadi (Gerungan, 2016)

Di Indonesia, ada 13 lembaga dan kementerian yang memiliki wewenang menjaga Perairan Indonesia. Namun diantara 13 instansi tersebut, hanya 6 (enam) lembaga yang mempunyai satgas patrol di laut dan 7 (tujuh) lembaga penegak hukum lainnya tidak memiliki satuan tugas patrol di laut. Lembaga penegak hukum yang memiliki satgas patroli di laut adalah: TNI-

AL; POLRI/Direktorat Kepolisian Perairan; Kementerian Perhubungan-DIRJEN HUBLA; Kementerian Kelautan dan Perikanan DIRJEN PSDKP; Kementerian Keuangan DIRJEN BEA CUKAI; dan Bakorkamla (Wulansari). Untuk lebih memperjelas perbedaan lembaga yang memiliki tugas patroli di Perairan Indonesia, berikut ilustrasi perbedaannya:



**Gambar 3 Zonasi Perairan dan Yurisdiksi Indonesia**

(Sumber: Renstra Bakamla:11)

Lembaga penegak hukum di laut seperti milik Amerika, dimana pengelolaan SDM di US Coast Guard telah memiliki sistem pengelolaan SDM yang baik dengan menggunakan Prinsip Sistem Merit. Prinsip-prinsip ini adalah harapan publik terhadap

sistem yang efisien, efektif, adil, terbuka untuk semua, bebas dari campur tangan politik, dan dikelola oleh individu yang jujur, kompeten, dan berdedikasi.

Berbeda dari pengelolaan SDM *coast guard* Amerika yang sudah baik mulai dari proses rekrutmen, penempatan kerja hingga pemeliharaan kualitas SDM, Bakamla yang diharapkan menjadi *coast guard* Indonesia belum mempunyai memiliki pengelolaan SDM yang cukup baik. Bakamla yang terdiri dari gabungan beberapa instansi seperti TNI AL, TNI AD, TNI AU, Polisi, Kejaksaan dan PNS. Kepala Bakamla RI, Laksamana Madya Aan Kurnia, mengakui pentingnya standarisasi dalam Bakamla terkait dengan pengetahuan akan hukum laut, hukum internasional dan penegakan hukum di laut.

Selain belum adanya standarisasi dalam Bakamla, permasalahan lain dalam pengelolaan SDM di Bakamla

adalah minimnya jumlah personel Bakamla. Kurangnya jumlah personel juga terlihat pada Bakamla Batam, dimana berdasarkan DSP yang sudah ditetapkan jumlah personel sebanyak 48 personel, namun hanya diisi 20 personel. Bakamla Batam memiliki dua (2) kapal yang digunakan dalam melakukan operasi, yakni KN Tanjung Datu dan KN Bintang Laut. Jumlah personel kedua kapal tersebut juga tidak dapat memenuhi DSP. DSP KN Tanjung Datu sebanyak 76 personel, terisi 31 personel. Sementara DSPP KN Bintang Laut adalah 27 personel, namun hanya diisi 17 personel.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: **Bagaimana Manajemen SDM Bakamla Batam dalam menjaga kedaulatan di Selat Malaka?**

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif muncul karena adanya perubahan atau pergeseran paradigma dalam memandang suatu realitas atau fenomena. berfokus pada laporan pengalaman (ketika melakukan observasi lapangan) (Saebani, 2015). Peneliti menggunakan desain penelitian studi kasus. Creswell (2016) mendefinisikan studi kasus sebagai *“peneliti mengeksplorasi secara mendalam program, kejadian, aktivitas, proses atau satu atau lebih individu”*. Artinya, untuk memahami situasi secara mendalam diperlukan kegiatan seperti wawancara, observasi dan dokumentasi.

## **Hasil Penelitian**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Bakamla Batam**

Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah Sistem tenaga kerja, sistem sumber daya dan sistem personalia – yang menjalankan fungsi-fungsi tertentu.

Meskipun ada banyak kesamaan antara manajemen sumber daya manusia perusahaan dan militer, ada juga beberapa perbedaan penting. Pentingnya strategis konsep HRM tidak dapat dipisahkan dari pemahaman evolusi HRM sebagai sebuah konsep (Patriachi, 2015).

Bakamla sudah hadir ada sejak tahun 1972, dengan nama Badan Koordinasi Keamanan Laut (BAKORKAMLA). Peralihan dari Bakorkamla menjadi Bakamla atas dasar kekhawatiran terhadap kelautan dan pengesahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Kelautan. Kehadiran Bakamla kemudia diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 Tentang Badan Keamanan Laut.

Sebelum berubah nama menjadi Bakamla, pengelolaan SDM Bakorkamla dibawah Kementerian Politik, Hukum dan HAM. Dengan demikian, rancangan anggarannya pun mengikuti

anggaran dari kementerian tersebut. Dengan perubahan nama dan status sebagai LPNK (Lembaga Pemerintah Non Kementerian), yang berarti Bakamla berada langsung dibawah Presiden RI, tidak lagi bertanggung jawab pada Kemenpolhukam.

Sementara untuk *blueprint* manajemen SDM Bakamla tidak jauh berbeda. Hanya saja, perubahan berada di pucuk pimpinan. Di kantor zona, yang awalnya dijabat oleh Kolonel, ditingkatkan menjadi bintang 1. Pada awal pembentukan hingga kini, ASN yang berasal dari *stakeholder* lain sifatnya adalah penugasan. Oleh karena itu, komposisi pegawai Bakamla berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, instansi dan keahlian yang dimiliki.

Bakamla RI memiliki tiga kantor zona, salah satunya Kantor Wilayah Zona Barat yang terletak di Batam, Kepulauan Riau. Wilayah zona barat mencakup Sabang

hingga Semarang. Selat Malaka masuk dalam wilayah zona barat bakamla. Selat Malaka membentang dari sudut paling barat Malaysia ke ujung Pulau Bintan Indonesia. Selat Malaka juga memiliki tantangan tersendiri. Berdasarkan data dari UNODC dan Bareskrim Polri tahun 2018, jenis kejahatan yang banyak ditemukan disekitar Selat Malaka, seperti: narkoba, perdagangan dan penyeludupan manusia.



**Gambar 4 Wilayah Perbatasan dan Jenis Tindak Pidana**

Sumber : UNODC dan Bareskrim Polri 2018 (dikutip dalam Renstra Bakamla 2020-2024: 70)

Tantangan yang dihadapi oleh Bakamla Batam di Selat Malaka, mengharuskan Bakamla untuk selalu melakukan koordinasi, latihan bersama yang bertujuan

untuk meningkatkan kemampuan personel dalam patroli. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lapangan, Bakamla juga berkoordinasi dengan instansi lain yang juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjaga perairan Indonesia.

Proses perekrutan anggota yang berasal dari instansi lain melalui surat permohonan yang dikirim ke instansi yang dituju (Polair, TNI, Kemenhukham dll). Anggota yang diinstruksikan pindah tugas ke Bakamla akan menjalani masa tugas selama 3-6 bulan. Setelah itu, kesepakatan antar instansi untuk memutuskan apakah anggota tersebut akan dikembalikan ke instansi awal atau diperpanjang di Bakamla. Permintaan ke instansi lain ini juga disesuaikan dengan kebutuhan SDM Bakamla. Contoh, jika Bakamla mencari SDM dengan kemampuan mekanik, maka nanti Bakamla akan meminta anggota dengan kemampuan yang diinginkan. Sementara untuk PNS,

dilakukan dengan *open recruitment*.

Pegawai Bakamla yang berstatus sebagai PNS direkrut melalui pembukaan CPNS, yang mana proses perekrutannya sama dengan proses rekrutmen CPNS K/L lainnya. Secara umum ada 2 macam tes :

**(i) Seleksi Kemampuan Dasar (SKD)**

Pelaksanaan seleksi kemampuan dasar (SKD) bagi calon pegawai pegawai dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 24 tahun 2019, dimana ada tiga (3) tahapan tes yang dilaksanakan, diantaranya:

- Tes Karakteristik Pribadi (TKP);
- Tes Intelegensia Umum (TIU); dan

- Tes Wawasan Kebangsaan (TWK).

Masing-masing tes memiliki nilai ambang batas atau *passing grade* yang berbeda, sesuai dengan Permenpan-RB nomor 24 tahun 2019. Adapun *passing grade* dari setiap test:

- TKP: 126
- TIU: 80
- TWK: 65

Semua K/L menggunakan tahap ini karena syarat wajib dan difasilitasi oleh BKN

**(ii) Seleksi Kemampuan Bidang (SKB)**

Seleksi Kemampuan Bidang (SKB) masing-masing K/L berbeda-beda. Pelaksanaan SKB akan dilaksanakan setelah calon pegawai lolos tahap SKD. SKB yang dilaksanakan bagi calon pegawai Bakamla terdiri dari tiga (3) tahap seleksi, yang dilaksanakan di waktu yang berbeda. Adapun jenis tes SKB

yang dilaksanakan bagi calon pegawai Bakamla, diantaranya:

- Psikotes
- Samapta/ Fisik
- Renang

Pelaksanaan psikotes dan Samapta dilaksanakan di Seskoal. Calon pegawai yang dinyatakan lolos SKB, kemudian akan melaksanakan latsarmil selama tiga bulan sebelum secara resmi menjadi personel Bakamla. Personel yang berasal dari sipil akan diberi bekal pengetahuan dan kemampuan seperti latihan senjata, bongkar pasang senjata, dan kemampuan bela diri. Sehingga ketika di lapangan, personel yang ditugaskan di kantor maupun di kapal memiliki kemampuan yang sama. Para personel akan saling membantu dan mempraktekan masing-masing keahlian yang dimiliki ketika berada di lapangan.

Dalam melakukan kegiatan patroli, tidak jarang Bakamla Batam juga melakukan kegiatan patroli bersama instansi lain. Sementara

untuk pemantauan, Bakamla Batam juga didukung dengan kehadiran SPKKL yang akan melaporkan insiden apa yang terjadi di sekitar Selat Malaka. Ketika kegiatan patroli selesai, para personel akan membuat laporan kegiatan laporan dan laporan tersebut akan diserahkan oleh atasan untuk dilaporkan ke pusat.

Selain melakukan koordinasi dan kerjasama dengan L/K, Bakamla juga rutin melakukan kerjasama dengan *Coast Guard* negara lain, salah satunya dengan *U.S Coast Guard*. Seperti pada tahun 2019 lalu, dimana USCG-Bakamla melakukan latihan bersama di Batam, Kepulauan Riau. Puncak latihan bersama Boarding Exercise dilaksanakan dengan melibatkan unsur kapal patroli terbesar Bakamla RI/IDNCG KN Tanjung Datu 401 dan kapal *U.S. Coast Guard Cutter Stratton* yang diawaki 150 orang kru kapal. Selain awak kapal KN Tanjung Datu, latihan bersama ini juga diperkuat dengan anggota Bakamla RI/IDNCG dari Kantor

Kamla Zona Maritim Barat, Pangkalan Armada Maritim Batam, dan Stasiun Pemantauan Keamanan dan Keselamatan Laut (SPKKL) Batam.

Latihan bersama ini sekaligus menjadi wadah untuk meningkatkan kerja sama antara *Coast Guard* dua negara dibidang *Capacity Building, Information Sharing, dan Coast Guard to Coast Guard Communication*. Hubungan yang erat antar dua negara akan diwujudkan pula dalam jamuan makan malam bersama Bakamla RI/IDNCG oleh Kedutaan Besar AS dan konsulat AS diatas kapal *U.S. Coast Guard Cutter Stratton* dengan mengundang pejabat senior dari Batam dan Medan, perwakilan lembaga maritime, dan organisasi masyarakat lainnya.

Selain melakukan latihan bersama, Bakamla- *U.S Coast Guard* juga melakukan kerjasama pembangunan pusat pelatihan di Bareleng, Kepulauan Riau pada tahun 2021. Pembangunan pusat

pelatihan ini adalah bentuk kerjasama pasca ditandatanganinya *work plan* 2017 antara USCG-Bakamla RI.

### **Pembahasan**

Pentingnya Selat Malaka dan tantangan yang dihadapi Bakamla Batam dalam menjaga Kedaulatan Indonesia, belum dapat didukung dengan jumlah personel yang memadai. Dari DSP yang sudah ditetapkan jumlah personel sebanyak 48 personel, hanya terisi 20 personel. Sementara Bakamla Batam memiliki dua (2) kapal yang digunakan dalam melakukan operasi, yakni KN Tanjung Datu dan KN Bintang Laut. Jumlah personel kedua kapal tersebut juga tidak dapat memenuhi DSP. DSP KN Tanjung Datu sebanyak 76 personel, terisi 31 personel. Sementara DSPP KN Bintang Laut adalah 27 personel, namun hanya diisi 17 personel.

Dengan kondisi DSP yang belum terpenuhi secara maksimal, Bakamla perlu mempersiapkan

SDM nya agar siap dalam menjalankan tugas menjaga Perairan Indonesia. Sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK), Bakamla mempunyai tugas melaksanakan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia sehingga diperlukan SDM yang tangguh dan berkarakter, untuk itu Bakamla RI melaksanakan Pendidikan Paramiliter sebagai komponen cadangan.

#### **a. Pendidikan Dasar Militer (Diksarmil)**

Pendidikan Dasar Militer dilaksanakan oleh seluruh personel Bakamla RI di Angkatan Laut untuk memberikan dan membangun karakter jiwa bahari sebelum penempatan di Kapal Negara Bakamla RI

#### **b. Pendidikan dan Pengembangan**

Pendidikan dan pengembangan merupakan

pendidikan lanjutan diksarmil bagi personel Bakamla RI setelah satu (1) tahun penempatan dengan dilakukan seleksi dan diarahkan dengan kompetensi dan bakat ke pudsik Polri, Pudsik Kejaksaan, Pudsik TNI dalam rangka upaya penegakan hukum.

Pendidikan yang dijalankan oleh para personel dilakukan mengingat latar belakang personel yang berbeda mulai dari PNS, TNI-AL, Kepolisian, Imigrasi dan lainnya. Sehingga masing-masing personel harus siap terlepas perbedaan latar belakang instansi dan kemampuan. Para personel Bakamla juga mengikuti berbagai macam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi para personel Bakamla. Adapun pelatihan yang diikuti, diantaranya:

#### **1. Pelatihan yang bersertifikat internasional**

Jumlah SDM Bakamla RI yang bersertifikasi internasional

sebanyak 17 orang, diantaranya:

- i. United States Coast Guard (USCG)/ODC sebanyak 12 orang
- ii. MSI/Navy/ODC sebanyak 5 orang

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan dibiayai oleh pihak penyelenggara, sehingga anggarannya bersifat non-APBN.

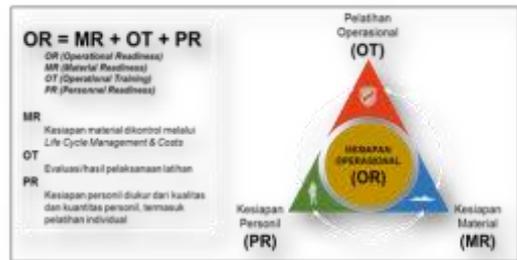
#### **2. Pendidikan dan pelatihan untuk eselon III dan IV**

- i. Diklat Struktural dengan target 26 peserta yang tercapai 25 peserta;
- ii. Diklat Teknis dengan target 118 peserta yang tercapai 101 peserta;
- iii. Latsar Prajabatan CPNS dengan target 90 peserta (tercapai 44 peserta)

Pendidikan dan pelatihan yang didapatkan, sifatnya akan bergilir. Artinya, bagi personel yang sudah mendapatkan

pelatihan dan sertifikasi tidak akan mengikuti pelatihan lainnya, dan personel yang belum mengikuti pelatihan maupun sertifikasi akan mengikuti pelatihan berikutnya. Selain mendapatkan pendidikan militer dan pelatihan, Bakamla memberikan beasiswa kepada beberapa personel Bakamla untuk melaksanakan pendidikan Strata Satu (S1), Strata Dua (S2) maupun Strata Tiga (S3) di berbagai disiplin ilmu. Saat ini jumlah penerima beasiswa yang diberikan Bakamla RI adalah sebanyak 10 orang.

Pentingnya pengelolaan SDM dalam instansi, Bakamla memiliki formulasi dalam mempersiapkan kegiatan operasional seperti yang tertuang dalam dokumen “Induk Konsep Operasi Bakamla”:



**Gambar 5 Formulasi Kesiapan Operasional**

(Sumber: Induk Konsep Operasi Bakamla: 40)

Berdasarkan formulasi diatas, kesiapan personel menjadi salah satu poin penting dalam kesiapan operasional. Berdasarkan dokumen “Induk Konsep Operasi Bakamla”, kesiapan personel dilihat pada aspek pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan, yang menjadikannya sebagai modal atau aset organisasi. Dengan memperlakukan sebagai modal maka organisasi akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan hanya memperlakukan sebagai sumberdaya (*human resource*). Personel sebagai faktor sentral yang strategis dibentuk untuk menjalankan berbagai kepentingan

organisasi dan pengawakan kapal patroli.

**a. Rekrutmen**

Kesiapan personel tidak lepas dengan rencana pengadaan pengawakan kapal patroli dan pembentukan organisasi untuk mendukung kegiatan operasional Bakamla. Saat ini kebutuhan personel merupakan penjabaran dari pemenuhan pengawakan kapal patroli dan organisasi Bakamla untuk itu dibutuhkan rencana jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek untuk penyiapan dan peningkatan kemampuan personel dalam pengawakan kapal patroli dan menjalankan berbagai kepentingan organisasi. Sebagai pencapaian awal (*quick wins*) dalam bidang personil yang dapat dilakukan dengan memprioritaskan rekrutmen personil dalam 5 tahun ke depan untuk mendukung pemenuhan personil di satuan operasional.

Khusus untuk rekrutmen termasuk penentuan korps Bintara Bakamla hendaknya diutamakan untuk mengisi personil di kapal patroli. Hal ini perlu dituangkan dalam kebijakan pimpinan dalam bidang personil sehingga dapat dilaksanakan sejak awal mulai dari kampanye pencarian calon dan proses seleksi di daerah-daerah.

Proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh Bakamla sedikit berbeda, dimana para pegawai yang berasal dari instansi lain, seperti: TNI AL, Kepolisian, Kejaksaan, Bea Cukai, Imigrasi dan lainnya akan direkrut dengan mengajukan surat permohonan (dari Bakamla) ke instansi yang dituju. Penunjukkan dan perekrutan yang berasal dari instansi lain berdasarkan jumlah dan kemampuan yang dibutuhkan baik di kantor pusat maupun kantor zona. Sementara untuk pegawai

Bakamla yang berasal dari sipil, proses rekrutmen akan dilakukan ketika pembukaan pendaftaran calon pegawai negeri sipil (CPNS).

Calon pegawai yang berasal dari sipil, nantinya akan menerima latihan dasar militer (latsarmil) yang dilakukan selama +/- 3 bulan. Yang didapatkan dari latsarmil: pengetahuan dasar tentang hukum laut, latihan menembak, kemampuan bela diri dan lainnya. Pelatihan yang didapatkan oleh personel yang berasal dari PNS dilakukan untuk mendukung fungsi Bakamla dalam melaksanakan penjagaan, pengawasan, pencegahan dan penindakan pelanggaran hukum di Wilayah Perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia.

#### **b. Pembinaan Karir (Binkar)**

Penyiapan dan peningkatan kemampuan personel Bakamla dilakukan

lewat Pembinaan Karier (Binkar) personel, diaplikasikan dalam wujud hubungan secara siklus antara fungsi Pendidikan, Penggunaan dan Perawatan. Hubungan antara ketiga fungsi tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan personel selaras dengan peningkatan tugas yang diberikan kepadanya. Hubungan secara siklus ketiga fungsi Binpers tersebut merupakan hubungan yang tidak boleh saling meniadakan, dalam arti setiap personel yang masih meniti karier dan berada dalam organisasi harus selalu dididik, digunakan dan dirawat.

#### **c. Pengawakan**

Dalam pelaksanaan tugasnya, Bakamla memerlukan pengawakan organisasi yang *the right man on the right place*, artinya setiap personel yang ada harus ditempatkan pada jabatan sesuai dengan kemampuannya. Perwujudan harapan tersebut

memerlukan suatu manajemen pengawakan personel dengan berbasiskan kompetensi, dimana tingkat kemampuan personel harus sesuai dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang akan ditempatinya.

Penempatan personel sesuai dengan kompetensinya diperlukan karena Bakamla berfungsi untuk memberikan dukungan teknis dan operasional kepada instansi terkait. Kompetensi personel menjadi dasar dalam melaksanakan tugas dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Termasuk di dalamnya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas.

#### **d. Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia menyebutkan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, sehingga dengan optimalisasi pelaksanaan fungsi penggunaan menggunakan Standar Kompetensi Personel diharapkan akan dapat diwujudkan kinerja personel yang lebih baik dan secara kumulatif akan dapat memudahkan organisasi mencapai kinerja yang diharapkan.

Manajemen SDM dapat dilakukan dengan inovasi dalam pemanfaatan personil yang dilakukan dengan memanfaatkan personil purna tugas yang masih memiliki kompetensi, pengalaman dan ketrampilan yang dibutuhkan organisasi. Hingga saat ini, para personel yang berasal dari instansi lain yang memasuki masa purna/pensiun akan kembali ke instansi asal, dan akan pensiun di instansi

tersebut. Hingga kini personel Bakamla yang memasuki masa pensiun berjumlah satu (1) orang, statusnya adalah PNS dari instansi lain (yang sifatnya mutasi, bukan diperbantukan).

### **Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan oleh Bakamla Batam sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari koordinasi yang dilakukan dengan instansi lain terkait perekrutan personel Bakamla dari instansi lain seperti: TNI-AL; Kepolisian; BNN; Imigrasi; dan lainnya. Sementara calon personel Bakamla yang berasal dari PNS akan mendapatkan pelatihan dasar militer selama tiga bulan untuk memberikan bekal

pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan tugas di lapangan. Selama menjalankan tugas sebagai personel Bakamla, masing-masing individu akan mendapatkan pelatihan seperti yang sudah direncanakan oleh kantor pusat. Kemudian laporan evaluasi kinerja dilakukan oleh tiap personel, kemudian laporan evaluasi tersebut akan ditinjau ulang oleh atasan. Laporan tersebut akan dilaporkan kepada pusat.

Adapun rekomendasi penulis sebagai berikut:

Bakamla disarankan melakukan penguatan jumlah personel dengan kualifikasi yang sesuai di Batam. Selain itu, Bakamla Batam juga perlu memperkuat dan mempertahankan koordinasi dengan SPKKL dan instansi lain dalam rangka menjaga kedaulatan di Selat Malaka.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gerungan, Lusy F.K.R. (2016). Penegakan Hukum di Wilayah Perairan Indonesia. *Lex et Societatis*, Vol. IV/No. 5, pp 5-13
- Induk Konsep Operasi Bakamla
- Larasati, A. P. (2020, Januari 27). *500,000 Ships Crossing Malacca Strait Every Year*. (A. P. Larasati, Editor) Retrieved Juli 20, 2020, from *Tribun Batam*: <https://batam.tribunnews.com/2020/01/27/50000-ships-crossing-malacca-strait-every-year-batam-dont-be-the-spectators?page=all>
- McCauley, A. (2014, Agustus 15). *Piracy Southeast Asia Malacca Strait*. Retrieved Juli 20, 2020, from *Times*: <https://time.com/piracy-southeast-asia-malacca-strait/>
- Patrichi, Marius Emil. (2015). *General Military Human Resource Management and Special Forces Human Resource Management. A Comparative Outlook*. *Journal of Defense Resource Management*, Vol. 6 Issue 2(11), pp 75-82
- Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 Tentang Badan Keamanan Laut
- Renstra Bakamla
- Saebani, B.A. (2015). *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Statistia. (2020). *Active and reserve U.S. military force personnel numbers by service branch and reserve component in 2019*. Retrieved Januari 30, 2020, from *Statistia*: <https://www.statista.com/statistics/232330/us-military->

force-numbers-by-service-  
branch-and-reserve-  
component/

Undang-Undang Nomor 32 Tahun  
2014 Tentang Kelautan

United States Coast Guard. (n.d.).

*Performance Management.*

Retrieved Agustus 25, 2020,

from USCG:

<https://www.dcms.uscg.mil/>

Our-Organization/Assistant-

Commandant-for-Human-

Resources-CG-1/Civilian-

Human-Resources-Diversity-

and-Leadership-Directorate-

CG-12/Civilian-

HR/Performance/Performan

ce-Management/