

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA INTELIJEN DI PASMAR I JAKARTA

STRATEGY FOR INCREASING INTELLIGENT HUMAN RESOURCES COMPETENCE IN PASMAR I JAKARTA

Wahyudi, Agus Adriyanto, Dohar Sianturi

STRATEGI PERTAHANAN LAUT/UNIVERSITAS PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
(wahyudi.latief@gmail.com; agus.adriyanto@idu.ac.id; dohar.sianturi@idu.ac.id)

Abstrak– Intelijen merupakan badan/alat yang dipergunakan untuk menggerakkan kegiatan-kegiatan intelijen sesuai dengan fungsinya, baik berupa penyelidikan, pengamanan maupun penggalangan. personil intelijen diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan khusus melebihi kemampuan rata-rata. Intensitas penugasan intelijen yang sifatnya tertutup, serta terbatasnya kegiatan dalam melaksanakan fungsi intelijen yang berhubungan dengan permasalahan maritim dan pengamanan luar, di asumsikan dapat mempengaruhi kemampuan personil intelijen dalam melaksanakan tugas pokok. Terdapatnya beberapa permasalahan yang merupakan kendala bagi personil intelijen terhadap kemampuannya dalam melaksanakan fungsi intelijen memberikan pengaruh terhadap kualitas tugas dan tanggung jawab personil intelijen tersebut dalam mendukung tugas pokok Pasmars 1 Jakarta. Permasalahan kekurangan personil yang berkualifikasi intelijen dan terbatasnya kemampuan personil intelijen terhadap penguasaan teknologi serta terbatasnya sarana-sarana pendukung lainnya membuat pencapaian tugas pokok Pasmars 1 Jakarta tidak maksimal. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka didapatkan langkah-langkah strategis dari hasil akhir penulisan sesuai dengan tujuan dari penelitian tesis dan diharapkan personil intelijen dapat mendukung tugas pokok Pasmars 1 Jakarta secara maksimal.

Kata Kunci: Personil Intelijen, Kemampuan, Tugas Pokok Pasukan Marinir 1 Jakarta

Abstract– Intelligence is an agency/tool used to mobilize intelligence activities by their functions, either in the form of investigation, security or fundraising. intelligence personnel is expected to have special abilities and skills beyond average capabilities. The intensity of intelligence assignments that are closed in nature, as well as the limited activities in carrying out intelligence functions related to maritime issues and external security, are assumed to affect the ability of intelligence personnel to carry out their main tasks. The existence of several problems which are obstacles for intelligence personnel to their ability to carry out intelligence functions influences the quality of the duties and responsibilities of intelligence personnel in supporting the main tasks of Pasmars 1 Jakarta. The problem of the shortage of qualified intelligence personnel and the limited ability of intelligence personnel to master technology as well as the limited other supporting facilities to achieve the main tasks of Pasmars 1 Jakarta is not optimal. With these problems, strategic steps were obtained from the final results of the writing by the objectives of the thesis research and it is hoped that intelligence personnel can support the main tasks of Pasmars 1 Jakarta to the fullest.

Keywords: Ability, Intelligence Personnel, Main Tasks of Marinir Forces 1 Jakarta

Pendahuluan

Tujuan nasional suatu negara merupakan suatu pedoman dalam

menyusun dan mengendalikan alat perlengkapan negara serta mengatur kehidupan rakyatnya. Tujuan nasional

tertuang secara jelas dalam pembukaan UUD 1945 pada alenia empat yaitu: Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan turut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional terutama melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dapat dicapai dengan dukung pertahanan negara yang tangguh sehingga pembangunan nasional dapat berkelanjutan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2002 menyatakan bahwa Pertahanan negara merupakan segala usaha untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Pengertian ini menyiratkan pentingnya pertahanan sebagai unsur pokok upaya sebuah negara dalam mempertahankan eksistensinya. Dewasa ini, pertahanan negara telah mengalami perkembangan yang pesat, meliputi konsep maupun teknologi yang terkandung di dalam makna pertahanan itu sendiri sehingga kompetensi sumber daya manusia harus

dapat mengimbangi perkembangan lingkungan strategis tersebut. Kondisi tersebut menjadi sebuah jawaban atas tantangan yang diberikan oleh perkembangan teknologi dan keterbukaan informasi yang menjadi fenomena kontemporer. Indonesia, sebagai sebuah negara yang memiliki wilayah luas, tentu saja memerlukan adaptasi terkait dengan tantangan di bidang pertahanan tersebut dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Pada Pasal 1 UU Nomor 3 tahun 2002 tentang Pertahanan Negara dinyatakan bahwa pertahanan negara adalah segala usaha untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Penyelenggaraan pertahanan negara adalah segala kegiatan untuk melaksanakan kebijakan pertahanan negara. Pertahanan negara memiliki peran dan fungsi untuk mempertahankan eksistensi bangsa Indonesia dari setiap ancaman dan gangguan, baik dari luar maupun yang Detasemenbul di dalam negeri dimana kompetensi sumber daya

manusia merupakan faktor vital dalam mengawaki organisasi dan alutsista.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004, Pasal 9 menjelaskan bahwa Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut bertugas melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan; menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi; melaksanakan tugas diplomasi Angkatan laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah; melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut; serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut. Permasalahan ancaman pertahanan laut demikian kompleks dan luas sejalan dengan berkembangnya teknologi persenjataan militer saat ini memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diperlukan agar organisasi dan Alutsista TNI AL memiliki efek penggentar (*deterrence effect*) (Bakrie, 2007).

Suatu organisasi militer tidak dapat dipisahkan dari kemampuan intelijen sebagai “mata dan telinga” organisasi

untuk dapat memprediksi ancaman yang mungkin Detasemenbul sejalan dengan dinamika perkembangan lingkungan strategis (Sutarto, 2005). Demikian pula dengan kekuatan TNI AL dengan segala kompleksitas permasalahan dan potensi ancaman di wilayah mariDetasemen mengharuskan TNI AL memiliki kemampuan intelijen yang dapat mengantisipasi dan memberikan data intelijen bagi pimpinan TNI AL untuk dapat menghasilkan keputusan yang tepat menghadapi ancaman di wilayah maritim. Oleh karena itu kekuatan dan kemampuan intelijen merupakan pilar utama dalam menjaga dan mempertahankan kekuatan militer tersebut. Demikian pula dengan TNI dan khususnya TNI AL yang juga merupakan suatu organisasi komposit yang dilengkapi satuan-satuan pelaksana dibidang intelijen.

Pada organisasi intelijen TNI AL mempunyai tingkatan-tingkatan dalam proses komunikasi yang juga berperan sebagai fungsi komando, dari tingkat pusat sampai kepada satuan-satuan intelijen tingkat bawah yang mempunyai wilayah teritorial Detasemen dan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab satuannya. Satuan-satuan yang mempunyai wilayah teritorial maritim

seperti Kormar yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan organisasi TNI AL dan penempatannya disesuaikan dengan kondisi geografi suatu wilayah. Demikian pula dengan Pasmar I Jakarta yang bertempat di Ibu Kota Jakarta merupakan satuan tempur yang berfungsi untuk mendukung tugas-tugas TNI AL di wilayah teritorial maritim Pasmar I Jakarta.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Pasmar I Jakarta memerlukan sumber daya manusia intelijen yang berkualitas serta terpenuhi kekuatannya secara kuantitas, baik dibidang intelijen, operasi, personil, logistik dan perencanaan anggaran. Dalam melaksanakan fungsi teritorial maritim maka organisasi intelijen sangat dibutuhkan untuk dapat menganalisis dan memprediksi situasi dan kondisi wilayah tugas dan tanggung jawab Pasmar I Jakarta, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia intelijen yang mempunyai kompetensi dalam melaksanakan fungsi intelijen sebagai bahan masukan terhadap pimpinan dalam pengambilan suatu kebijakan dan keputusan.

Usaha atau kegiatan tersebut, pada dasarnya merupakan bagian dari kegiatan atau usaha intelijen. Kegiatan/usaha tersebut juga merupakan peranan utama dari fungsi intelijen yang sangat penting

dan dibutuhkan untuk mendapatkan bahan informasi terhadap kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara dalam upaya mencapai tujuan dan cita-cita nasional. Kompetensi sumber daya manusia intelijen demikian vital dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pasmar I Jakarta.

Kompleksitas problema dasar sumber daya manusia intelijen yang ada, menuntut kesiapan pengetahuan dan keterampilan yang lebih agar dapat membantu sumber daya intelijen memecahkan masalah yang ada. Begitupun dengan daya dukung yang ada, seharusnya dapat mengimbangi kemampuan personil agar lebih dapat memaksimalkan fungsi dan tugas pokoknya. Dukungan kegiatan intelijen berbentuk perkiraan, prediksi, dan pengamanan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Kunarto , 1999).

Kemampuan personil intelijen merupakan tolak ukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hasil penelitian pendahuluan di Pasmar I Jakarta ditemukan bahwa penugasan personil intelijen pada Pasmar I Jakarta masih bersifat kegiatan rutinitas dalam melaksanakan pengamanan tubuh atau pengamanan internal. Personil intelijen

juga sering disibukkan oleh kegiatan yang sifatnya tambahan dari satuan atas dan bukan merupakan tugas pokok Pasmal I Jakarta. Tugas-tugas tambahan lebih mengarah kepada perkembangan situasi Jakarta yang berorientasi pada bidang pengamanan ibukota yang bukan merupakan tugas utama Pasmal I Jakarta. Hal ini berdampak pada pengetahuan dan keterampilan personil intelijen Pasmal I dalam kompetensinya sesuai dengan tugas dan fungsinya di bidang intelijen bagi pimpinan dan organisasi Pasmal I Jakarta.

Kunarto (Kunarto, 1999) menyatakan bahwa terdapat 3 kemampuan utama yang harus dimiliki dan dipupuk oleh personil intelijen yaitu kemampuan pengamatan yang baik sehingga mampu membuat ramalan secara tepat; Kemampuan untuk dapat meyakinkan; dan Kemampuan bergerak cepat, efektif, efisien dan hasil maksimal. Dengan melihat pada 3 kompetensi atau kemampuan tersebut maka sumber daya intelijen Pasmal I Jakarta masih memerlukan berbagai upaya yang dilakukan internal satuan maupun peran komando atas untuk dapat meningkatkan kompetensi intelijen.

Intensitas penugasan intelijen yang sifatnya tertutup dan terbatasnya

kegiatan dalam melaksanakan fungsi intelijen yang berhubungan dengan permasalahan maritim dan pengamanan luar menimbulkan penurunan kompetensi intelijen personil intelijen Pasmal I Jakarta. Dengan kata lain, hal tersebut penulis asumsikan mempengaruhi kompetensi personil intelijen dalam mendukung tugas pokoknya pada Pasmal I Jakarta. Demikian juga dengan faktor pembinaan dan pendidikan lanjutan guna menambah kompetensi personil dengan spesialisasi yang akan berguna dikemudian hari dalam karier intelijen. Kemampuan khusus tersebut dapat diperoleh melalui kursus atau pelatihan Detasemen dari institusi Pasmal I Jakarta.

Disadari atau tidak, dua hal tersebut menjadikan personil intelijen dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat khusus, terlihat kurang pengalaman dan tidak percaya diri. Kondisi ini dapat terlihat dengan kurangnya kemampuan personil intelijen melakukan *covert action* dalam menerapkan fungsi penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan dalam melaksanakan Bindsir (Pembinaan Desa Pesisir) dan Injasmar (Industri Jasa Maritim).

Oleh sebab itu penulis mencoba untuk menganalisa persoalan-persoalan

yang muncul dengan melakukan penelitian mengenai "strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia intelijen di Pasmars I Jakarta". Hasil penelitian pendahuluan di Pasmars I Jakarta penulis menemukan bahwa masih banyak personil intelijen yang belum mengikuti pendidikan intelijen secara khusus yang terdiri dari pendidikan dasar intelijen serta beberapa pendidikan lanjutan sesuai spesialisasi dan kebutuhan organisasi terhadap kompetensi personil intelijen. Selain itu, kurang memadainya pelatihan dan tidak semua personil intelijen mengikuti latihan tersebut yang diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dari personil Intelijen dalam mendukung tugas pokok Pasmars I Jakarta. Selain itu, ditemukan pula bahwa terdapat faktor-faktor penghambat yang disebabkan oleh sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam mendukung kegiatan personil intelijen dilapangan sehingga kurangnya respon cepat tanggap personil intelijen dalam pengumpulan data.

Strategi merupakan sarana organisasi digunakan untuk mencapai tujuannya (Cravens, 2004). Inti dari strategi adalah bagaimana bertahan hidup dalam dunia kompetitif (Al and Jack, 2001) artinya, strategi berkaitan erat dengan

bagaimana membuat persepsi yang baik dibenak konsumen menjadi berbeda; mengenali kekuatan dan kelemahan pesaing menjadi spesialisasi; menguasai suatu kata yang sederhana di kepala; kepemimpinan yang memberi arah; dan memahami realitas pasar dengan menjadi yang pertama daripada menjadi yang lebih baik (Suyant0, 2007). Strategi bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Tjiptono, 2008). Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian manajemen personalia.

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat (Sunnyoto, 2015).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien di dalam suatu organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan fungsi operasional (Sunyoto, 2015). Fungsi manajerial meliputi fungsi Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan; Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik; Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi; Pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Untuk mengatasi tantangan globalisasi diperlukan perubahan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, yang lebih demokratis dan terbuka, lebih rasional dan fleksibel dan lebih bersifat

terdesentralisasi. Bilamana perubahan manajemen dikelola dengan baik maka akan dipetik keuntungan yang berupa tumbuhnya banyak prakarsa, aneka ragam kreativitas dan dorongan partisipasi yang makin besar. Pertumbuhan tersebut akan mendorong terwujudnya kemandirian yang harus menjadi ciri utama pembangunan dalam rangka menghadapi kehidupan masa depan sesuai dengan peran yang dilakukan masing-masing individu maupun organisasi.

Peran merupakan seperangkat harapan yang dikenakan pada individu yang mempunyai kedudukan sosial tertentu (Sarwono, 2007) dan terdapat empat istilah mengenai peran yaitu: Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi; Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut; Kedudukan orang-orang dalam perilaku; dan kaitan antara orang dan perilaku. Mengacu pada pendapat tersebut maka terdapat hubungan yang erat antara peran dengan kedudukan. Seseorang mempunyai peran dalam suatu lingkungan sosial karena mempunyai status sosial berupa kedudukan dalam lingkungan sosial tersebut. Dengan kedudukan yang dimilikinya maka seseorang peran yang dilakukannya berupa hak dan kewajiban

sesuai dengan kedudukannya dalam masyarakat (lingkungan).

Profesionalisme (professionalism) adalah Prajurit TNI Angkatan Laut yang memahami tugas dan tanggung jawab serta pengetahuan dan keahlian yang mendukung dan melaksanakannya baik secara individu maupun dalam Detasemen dengan sebaik-baiknya (Suhartono, 2009).

Sebutan profesional untuk semua kelompok lebih dikaitkan pada keahlian teknis saja. Tetapi para pakar barat telah sepakat bahwa ada beberapa syarat lain bagi seseorang untuk bisa disebut sebagai seorang profesional. Ada yang menyatakan bahwa tenaga profesional cenderung mempunyai kebutuhan untuk sukses sekaligus kebutuhan akan power dan pengaruh yang tinggi. Orang-orang yang seperti ini cenderung mencari tantangan dan kesempatan berkembang; tidak sabar; memerlukan umpan balik yang cepat tentang prestasi kerjanya; menuntut keleluasaan wewenang dan dukungan untuk keputusan-keputusan yang mereka buat; berorientasi pada presentasi yang bisa diukur secara jelas; berfokus pada sasaran dari tujuan kerja yang jelas; ingin dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan; dan

mengharapkan agar diberikan tanggung jawab yang jelas dan tegas (Ruky, 2014).

Dalam pasal 16 Bab IV UU No.34 Th. 2004, tentang Peran Intelijen dalam Mencapai Tugas dijelaskan bahwa Personel Intelijen Negara merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk mengabdikan diri dalam dinas Intelijen. Dasar-dasar kemampuan yang dipergunakan khusus dalam penyusunan organisasi dan personil intelijen adalah:

1. Kemampuan untuk mengamati keadaan dan kemampuan untuk memberikan ramalan yang tepat mengenai perkembangan yang akan datang berdasarkan pengetahuan tentang keadaan yang lampau dan keadaan perkembangan sekarang yang masih dalam proses.
2. Kemampuan untuk dapat meyakinkan bahwa pengetahuan yang diperolehnya memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang menggunakan (yang berwenang dan bertanggung jawab) dalam pengambilan keputusan yang tepat, lengkap, teliti dan cepat sesuai masalahnya.

3. Kemampuan efisiensi dan efektifitas yang maksimal dalam melaksanakan fungsinya (Kunarto, 1999).

Untuk mencapai hal tersebut, maka Pasmars 1 melakukan pembinaan kemampuan personil intelijen. Pembinaan kemampuan personil intelijen Angkatan Laut dilaksanakan dengan metode pendidikan dan latihan terhadap satuan pelaksana intelijen dan personilnya agar memiliki kemampuan sesuai dengan fungsi intelijen. Arah pembinaan kemampuan intelijen di arahkan pada kemampuan penyelidikan, pengamanan dan penggalangan.

Kemampuan penyelidikan meliputi interogasi; pengamatan dan penggambaran; Human Intelligence (Humint); Signal Intelligence; Teknologi intelijen; Open Source Intelligence (Osint); Imagery Intelligence (IMINT); dan Cyber Intelligence. Kemampuan pengamanan meliputi: Pengusutan dan kontra spionase; Penjejak dan pengamatan; Lawan sabotase; Human Intelligence (Humint); Signal Intelligence; Teknologi intelijen; Open Source Intelligence (Osint); Imagery Intelligence (IMINT); dan Cyber Intelligence. Kemampuan penggalangan sebagai berikut: Perang Urat Syaraf (PUS); Teror; Kampanye berbisik; Kontak

Orang Dengan Orang (KODO); Sabotase; Subversi; dan Penculikan (Mabesal, 2011).

Metode dan Desain Penelitian

Penelitian tentang kompetensi SDM intelijen di Pasmars 1 Jakarta yang akan dilakukan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data dan menggambarkan tentang kompetensi yang dimiliki oleh SDM Intelijen di Pasmars 1 dan strategi yang dilakukan Pasmars 1 Jakarta untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM intelijen. Kemudian membuat penulis membuat kesimpulan guna dijadikan sebagai acuan bagi pembaca khususnya kalangan Intelijen dan TNI AL.

Penelitian ini menggunakan penjabaran metode dan langkah-langkah

yang dilakukan dengan menguraikan secara eksploratif. Peneliti memilih menggunakan metode ini dengan pertimbangan penelitian ini membutuhkan pengamatan dan bukan menggunakan model pengangkaan. Pertimbangan lainnya adalah penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan dan adanya kedekatan hubungan emosional antara peneliti dengan informan sehingga akan menghasilkan suatu data yang mendalam mengenai SDM Intelijen di Pasmari Jakarta.

Proses penelitian kualitatif melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah tahap orientasi atau deskripsi yang merupakan tahap peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan ditanyakan pada pejabat, staf, dan anggota Sintel Pasmari Jakarta. Tahap berikut adalah tahap reduksi/fokus dimana segala informasi dan data yang diperoleh dikondensasi/direduksi untuk memfokuskan pada masalah kompetensi sumber daya manusia intelijen. Terakhir adalah tahap seleksi/*selection* yang merupakan kegiatan memfokuskan kembali dengan penguraian secara lebih terperinci atas data yang diperoleh sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Menurut Creswell (2014) terdapat beberapa pendekatan dalam melakukan penelitian kualitatif antara lain: etnografi, *grounded theory*, *case study*/studi kasus, fenomenologi, dan narasi. Peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi. Moleong (2014) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penggunaan metode ini dengan alasan bahwa fokus dalam penelitian ini pengetahuan dan keterampilan SDM Intelijen. Fokus model pendekatan fenomenologi adalah pengalaman yang dialami oleh individu sebagai anggota Staf Intelijen Pasmari Jakarta.

Hasil dan Pembahasan

Sintel Pasmari 1 adalah Komando Pelaksana Utama Korps Marinir yang meliputi wilayah barat Indonesia yang bertugas merumuskan dan mengembangkan kebijakan Korps Marinir dibidang intelijen maritim yang meliputi penyelidikan, pengamanan, penggalangan, penerangan dan

persandian. Personil Staf Intelijen dalam melaksanakan kewajibannya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan dan menerima serta mengolah data intelijen kemudian menjadikannya sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada komandan Pasmar 1 dalam mengambil suatu keputusan.

Staf Intelijen merupakan fungsi komando dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebijakan Komandan Marinir. Staf Intelijen dipimpin oleh seorang perwira menengah berpangkat kolonel yang berkualifikasi intelijen dengan jabatan Asisten Intelijen (Asintel). Sesuai dengan DSP sintel dan Detasemen Intelijen berdasarkan keputusan Kasal Nomor Kep.466/III/2012 Tanggal 29 Maret 2012. Didapatkan data tentang kebutuhan jumlah personil Staf Intelijen sesuai dengan jabatan pada organisasi, dibutuhkan 32 personil berkualifikasi intelijen dan sandi untuk mengawaki organisasi Staf Intelijen Pasmar 1 Jakarta. Komposisi kekuatan DSP tersebut terdiri dari 13 orang perwira, 15 orang bintara, 2 orang tamtama dan 2 orang PNS.

Kekuatan personil sesuai DSP pada Staf Intelijen Pasmar 1 dengan jumlah kekuatan 32 personil belum terpenuhi secara maksimal dan masih kekurangan

dalam pemenuhan organisasinya Kondisi ini dapat terlihat dari kebutuhan personil yang hanya terpenuhi dengan 26 personil saja, dan masih kekurangan 6 personil untuk menduduki jabatan yang masih kosong dan terdiri dari beberapa strata kepangkatan. Dan ditemukan pula adanya personil intelijen yang tidak menempati dinas di Staf Intelijen karena di BKO kan ke Detasemen Intelijen sebagai petugas lapangan. Standarisasi pendidikan terhadap personil Intelijen berkualifikasi intelijen merupakan dasar pengakuan profesi sebagai personil intelijen, sehingga personil yang berdinas di organisasi intelijen namun belum memiliki standarisasi intelijen tidak akan diangkat sumpah intelijennya.

Demikian pula dengan personil yang telah berdinas dan menjabat di Komuniti Intelijen Pasmar 1 Jakarta yang belum pernah mengikuti pendidikan ataupun pelatihan yang bersifat intelijen, sehingga mempunyai rasa dan tanggung jawab tidak maksimal karena tidak adanya tuntutan terhadap kemampuan intelijennya. Kemampuan personil intelijen Pasmar 1 Jakarta pada intinya yaitu kemampuan melaksanakan fungsi intelijen yang terdiri dari kemampuan penyelidikan, pengamanan dan penggalangan. Fungsi intelijen terhadap

kegiatan intelijen di Pasmars 1 Jakarta mencakup semua usaha, pekerjaan, kegiatan dan tindakan yang diwujudkan dalam bentuk penyelidikan, pengamanan dan penggalangan tersebut. Pembahasan kemampuan personil terhadap fungsi intelijen di Pasmars 1 Jakarta, yaitu:

1. Penyelidikan

Penyelidikan ialah semua usaha, pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan secara berencana dan terarah oleh personil intelijen Pasmars 1 Jakarta untuk memperoleh keterangan-keterangan yang dibutuhkan mengenai masalah yang terdapat di Pasmars 1 Jakarta untuk dapat membuat perkiraan mengenai permasalahan yang dihadapi.

Penyelidikan dapat dilakukan dengan sumber-sumber terbuka dengan cara yang terbuka ataupun tertutup sesuai dengan lingkup tugas Pasmars 1 Jakarta. Penyelidikan dilakukan secara terus menerus sesuai dengan sasaran strategis maupun taktis.

2. Pengamanan

Pengamanan ialah semua usaha, kegiatan dan tindakan oleh personil intelijen Pasmars 1 Jakarta yang bertujuan untuk mengamankan dan memberikan proteksi secara maksimal

terhadap personil, materiil dan kegiatan sendiri dengan melakukan pencegahan terhadap usaha-usaha lawan untuk melakukan kegiatan spionase, sabotase dan penggalangan.

3. Penggalangan

Penggalangan ialah semua usaha, pekerjaan, kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara berencana dan terarah dengan sarana-sarana intelijen, khusus untuk membuat, menciptakan/merubah suatu kondisi di daerah atau kelompok tertentu, dalam jangka waktu tertentu yang menguntungkan atau sesuai kehendak atasan yang berwenang untuk menghilangkan hambatan-hambatan dalam rangka mendukung kebijakan yang akan ditempuh oleh pimpinan dalam bidang Ideologi, Politik, Ekonomi, Sosial Budaya dan Militer (IPOLEKSOSBUDMIL). Kemampuan personil intelijen Pasmars 1 Jakarta dalam melaksanakan fungsi intelijen berupa penyelidikan, pengamanan dan penggalangan sebagaimana dijelaskan diatas merupakan suatu keterpaduan dalam mendukung tugas pokok Pasmars 1 Jakarta. Hasil dari kegiatan Intelijen diperoleh melalui suatu proses pengolahan dari bahan keterangan/informasi yang didapat.

Bahan keterangan merupakan bahan dasar yang masih mentah. Bahan mentah yang memenuhi syarat untuk dijadikan intelijen adalah bahan-bahan yang berkaitan dengan masalah keamanan, yang dapat dipercaya sumbernya dan relevan dengan masalah yang dicari atau dibutuhkan.

Intelijen sebagai bahan keterangan yang sudah diolah adalah merupakan hasil terakhir atau produk daripada pengolahan yang selanjutnya disampaikan kepada Komandan Pasmal 1 Jakarta untuk dipergunakan sebagai bahan penyusunan rencana dan kebijaksanaan yang akan ditempuh dan yang memungkinkan untuk bahan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini intelijen juga merupakan suatu pengetahuan yang perlu diketahui sebelumnya, dalam rangka untuk menentukan langkah-langkah dengan resiko yang diperhitungkan. Dengan kata lain, intelijen diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat dalam tiga aspek, yaitu perencanaan, kebijaksanaan dan cara bertindak (*cover of action*).

Dengan banyaknya kegiatan personil intelijen Pasmal 1 Jakarta yang sifatnya bukan tugas pokok, namun berupa tugas tambahan seperti kegiatan-kegiatan protokoler atau pengamanan-

pengamanan yang sifatnya merupakan permintaan bantuan dari satuan atas maupun satuan samping. Kegiatan-kegiatan tersebut menjadi suatu permasalahan yang sangat mempengaruhi kemampuan personil intelijen Pasmal 1 Jakarta, belum lagi dihadapkan permasalahan internal dari personil intelijen itu sendiri. Dengan demikian maka kemampuan personil intelijen dalam melaksanakan fungsi intelijen menjadi sangat terbatas.

DSP dan kekuatan personil intelijen Pasmal 1 Jakarta merupakan gambaran nyata tentang kemampuan organisasi dan personil terhadap kuantitas dalam mendukung tugas pokok satuan. Kebutuhan personil dalam mengawaki organisasi intelijen merupakan tanda betapa pentingnya pemenuhan personil yang berkualifikasi khusus terhadap organisasi intelijen.

Banyaknya jabatan yang belum terisi disebabkan sulitnya mendapatkan personil intelijen yang sesuai dengan kepangkatan serta kemampuan intelijennya. Terkadang personil intelijen telah memenuhi syarat kemampuan intelijennya, namun karena strata dan kepangkatan yang mengacu kepada aturan penempatan jabatan terhadap personil di TNI AL maka personil intelijen

tersebut tidak dapat di tempatkan pada jabatan tersebut.

Banyaknya persyaratan dalam mengisi organisasi intelijen pada semua instansi khususnya pada Pasmal 1 Jakarta membuat kesulitan tersendiri bagi organisasi dalam merekrut personil intelijen untuk memenuhi DSP. DSP dan Kekuatan personil intelijen merupakan penjabaran dari pokok-pokok organisasi dan prosedur intelijen yang telah ditetapkan.

TNI AL harus menggunakan standar rekrutmen personil intelijen seiring dengan perkembangan teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional di lapangan serta proyeksi-proyeksi penugasan personil intelijen terutama pada Pasmal 1 Jakarta yang mempunyai wilayah teritorial maritim yang sangat luas.

Dengan terpenuhinya DSP dan kekuatan personil intelijen Pasmal 1 Jakarta melalui rekrutmen yang tepat dan berkualitas maka selain menciptakan personil intelijen dalam hal kuantitas tetapi juga membentuk kemampuan personil intelijen yang berkualitas dan maksimal. Oleh karena itu sistem dan metode perekrutan harus direncanakan dengan baik dan benar.

Personil intelijen sering pula disebut sebagai *Community Intelligence*, yang merupakan sebutan bagi personil yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan intelijen serta pernah diangkat sumpahnya untuk mengabdikan diri di dunia intelijen oleh pejabat intelijen.

Menyandang gelar *Community Intelligence* bukan hal yang mudah karena harus diwujudkan dengan kemampuan personil dalam melaksanakan fungsi intelijen baik pada saat berdinamika di instansi intelijen maupun di luar intelijen. Dan diharapkan bahwa seluruh personil yang berdinamika di intelijen Pasmal 1 Jakarta telah memenuhi syarat disebut sebagai *Community Intelligence*. Dengan adanya personil yang berdinamika di intelijen Pasmal 1 Jakarta yang belum berkualifikasi intelijen yang berarti personil tersebut belum pernah disumpah untuk menjaga kerahasiaan, akan memberikan pengaruh terhadap fungsi organisasi intelijen. Walaupun pengalaman mereka sudah banyak di dunia intelijen, namun belum memberikan jaminan dalam menjaga kerahasiaan data intelijen. Sebagaimana dalam pasal 16 Bab IV UU No.34 Th.2004, tentang Peran Intelijen dalam mencapai tugas serta persyaratan personil yang

disumpah dalam pelaksanaan fungsi intelijen.

Dalam mendukung tugas pokok Pasmar 1 Jakarta maka personil intelijen harus mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai jabatan dan kepegangannya. Untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kemampuan personil intelijen tersebut. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan personil intelijen dalam melaksanakan tugas pokok pada Pasmar 1 Jakarta adalah dengan Pembinaan personil yang dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Latihan, melalui Sistem Karir dan Prestasi Kerja, Peningkatan kesejahteraan dan Pembinaan Mental serta Pemberian Motivasi.

Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan baik Diklat struktural, teknis maupun fungsional yang berlaku bagi PNS, TNI dan POLRI adalah Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan. Dengan demikian tujuan dan sasaran pendidikan dan latihan bagi personil intelijen Pasmar 1 Jakarta, sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian serta sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan pada Pasmar 1 Jakarta secara profesional sesuai kebutuhan organisasi intelijen TNI AL.
2. Menciptakan aparat intelijen Pasmar 1 Jakarta yang mampu berperan sebagai pembaharu, perekat persatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan tugas pokok Pasmar 1 Jakarta.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik melalui organisasi Pasmar 1 Jakarta.

Penggunaan SDM pada organisasi intelijen Pasmar 1 Jakarta sesuai bekal pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan profesionalismenya. Kurangnya minat dan kemauan untuk mengisi diri dengan kemahiran dan keterampilan intelijen diluar pendidikan dan latihan yang formal menjadi kendala tersendiri. Untuk itu perlu peningkatan

kemampuan, kecakapan, minat dan bakat setiap personil intelijen Pasmars 1 Jakarta melalui pendidikan dan latihan ataupun program-program lainnya. Dari upaya-upaya tersebut diharapkan akan terwujud keberhasilan dalam upaya meningkatkan profesionalisme di kalangan Community Intelligence guna mendukung pencapaian tugas pokok Pasmars 1 Jakarta.

Pendidikan dan latihan personil intelijen Pasmars 1 Jakarta di bidang intelijen harus menjadi program wajib yang dilaksanakan secara bertahap, bertingkat dan berlanjut. Tujuan dari pendidikan dan latihan tersebut untuk meningkatkan kemampuan personil agar tercapai kemampuan intelijen yang dilaksanakan secara individu ataupun kemampuan kerjasama bergerak dalam suatu Tim operasional.

Hambatan Dalam Meningkatkan Kemampuan Personil Intelijen Dalam Mendukung Tugas Pokok Pasmars 1 Jakarta yaitu:

1. Sarana Dan Prasarana

Kondisi perekonomian negara yang saat ini mengalami krisis yang berkelanjutan serta berbagai permasalahan yang berkaitan dengan komponen strategis negara telah mengakibatkan rendahnya dukungan

anggaran pembinaan dan perawatan personel pengawak organisasi TNI, khususnya sarana dan prasarana pendukung bidang intelijen di Pasmars 1 Jakarta. Kurangnya dukungan sarana dan prasarana terhadap personil intelijen Pasmars 1 Jakarta menjadi suatu kendala dalam peningkatan profesionalisme intelijen.

Organisasi Detasemen Intelijen Pasmars 1 Jakarta telah dibentuk bersamaan dengan organisasi Pasmars 1. Dalam kurung waktu tersebut sampai saat ini belum terpenuhi sarana utamanya yaitu gedung tersendiri sebagai tempat berkantor. Permasalahan ini seharusnya sudah terpikirkan dengan adanya solusi perencanaan anggaran terhadap sarana prasarana sebelum organisasi tersebut diresmikan. Demikian pula masalah dukungan-dukungan lainnya berupa kesejahteraan personil sehingga tugas pokok Pasmars 1 Jakarta dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

2. Material Pendukung Kerja Intelijen Dan Kemampuan Personil Intelijen Terhadap Penggunaannya

Peralatan intelijen merupakan material yang mempunyai fungsi khusus untuk mendukung personil dalam melaksanakan fungsi intelijen dengan berbagai teknik intelijen.

Penggunaan salah satu teknik intelijen dalam pelaksanaan suatu operasi harus dilengkapi oleh material pendukung kerja intelijen untuk membantu dan memudahkan personil intelijen dalam mencari dan mendapatkan data-data yang bernilai intelijen.

Demikian pula dengan material pendukung kerja intelijen Pasmars 1 Jakarta yang sangat berguna dalam mendukung tugas-tugas personil intelijen di wilayah operasionalnya. Namun dengan kondisi peralatan yang ada menjadi suatu kendala apabila tanpa adanya pengadaan terbaru yang menyesuaikan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi saat ini. Walaupun kondisinya masih layak pakai dengan kemampuan alat maksimal 60% akan tetap menjadi permasalahan apabila dibutuhkan kerja cepat personil intelijen untuk mendapatkan bahan informasi. Modernisasi yang berlangsung seiring dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari globalisasi telah merubah cara pandang, pola pikir serta perilaku sikap individu personil intelijen terhadap material pendukung kerja intelijen pada Pasmars 1 Jakarta. Kondisi peralatan yang kurang

maksimal karena usia peralatan sangat berpengaruh terhadap perhatian personil intelijen dalam hal pemakaian dan perawatannya.

Kemampuan peralatan intelijen yang tidak maksimal lagi ditambah dengan kemampuan personil intelijen dalam mengawaki peralatan yang kurang menguasai menjadi suatu kendala yang saling berkaitan satu dengan lainnya. Permasalahan tersebut membuat kemampuan personil intelijen dalam mendukung tugas pokok Pasmars 1 Jakarta menjadi kurang dan sangat terbatas.

Kesimpulan

Setiap personil intelijen harus mempunyai kemampuan fungsi intelijen. Kemampuan personil melaksanakan fungsi intelijen berupa penyelidikan, pengamanan dan penggalangan merupakan standarisasi kemampuan personil intelijen dalam mendukung tugas pokok Pasmars 1 Jakarta. Dalam keadaan tertentu, dibutuhkan kemampuan personil intelijen yang handal dalam mendiagnosa permasalahan sesuai dengan peta dan kecenderungannya. Namun, pada sisi yang lain juga dituntut kemampuan untuk memprediksi terhadap berbagai kecenderungannya.

Personil yang berkualifikasi intelijen mempunyai tanggung jawab terhadap kerahasiaan intelijen karena mereka diangkat sumpah terhadap tugas dan tanggung jawab intelijen.

Kekurangan personil yang mengisi jabatan intelijen baik dari strata Perwira, Bintara maupun Tamtama merupakan suatu permasalahan yang cukup membutuhkan perhatian karena mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas yang disebabkan kekurangan personil tersebut. Kebutuhan personil intelijen merupakan upaya staf intelijen untuk mengejar kemampuan dan kekuatan personil dari segi kuantitas, sehingga diharapkan tercapainya kapasitas dalam berbagai strategi yang mampu mengamankan wilayah teritorial Pasmars 1 Jakarta. Kemampuan intelijen bagi personil yang bertugas di bidang intelijen merupakan suatu standarisasi personil dengan kemampuan yang berkualifikasi intelijen. Personil intelijen merupakan personil yang resmi dalam melaksanakan tugas setelah mendapatkan pendidikan yang berkualifikasi intelijen.

Pembinaan kemampuan personil intelijen Pasmars 1 Jakarta dilaksanakan dengan metode pendidikan dan latihan terhadap satuan pelaksana intelijen dan personilnya agar memiliki kemampuan

sesuai dengan fungsi intelijen. Strata pendidikan intelijen harus disesuaikan dengan strata status dan kepangkatan dalam kedinasan karena akan berbeda pula tugas dan tanggung jawabnya. Demikian pula dalam hal latihan dimana personil intelijen Pasmars 1 Jakarta hanya diikuti sertakan atau bersifat BKO latihan. Sistem pelibatan personil dalam latihan tersebut kurang baik dalam pembinaan kemampuan personil intelijen di Pasmars 1 Jakarta karena tidak semua personil dilibatkan dalam pelatihan tersebut.

Kondisi tersebut dapat berakibat tidak seimbangnya kemampuan antar personil intelijen yang berdinaskan di Pasmars 1 Jakarta, serta dapat mengakibatkan kurangnya kerjasama yang baik antar individu dalam mendukung tugas pokok serta kurangnya kerjasama dalam melaksanakan fungsi intelijen sehingga kemampuan personil intelijen tersebut tidak maksimal dalam mendukung tugas pokok Pasmars 1 Jakarta.

Masalah sarana dan prasarana yang terbatas merupakan faktor utama yang menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan fungsi intelijen, seperti sarana perkantoran sendiri yang belum dimiliki oleh Detasemen Intelijen beserta alat transportasinya. Dan hampir sebagian besar sarana dan prasarana

yang ada pada Pasmars 1 Jakarta adalah peralatan yang sudah tua dan dikategorikan sebagai peralatan layak pakai dalam situasi damai sementara tidak dapat dikategorikan sebagai peralatan yang layak untuk berperang. Demikian pula kemampuan persandian oleh personil intelijen di Pasmars 1 Jakarta yang masih sangat terbatas dan tetap mengacu kepada Lembaga Sandi Negara.

Kemampuan personil intelijen Pasmars 1 Jakarta masih kurang penguasaan teknologi dalam mengoperasikan peralatan intelijen. Kondisi tersebut dapat terjadi karena beberapa penyebab, diantaranya kemampuan bahasa Inggris yang menjadi pengantar dalam tata cara penggunaan peralatan intelijen dan kurangnya kemampuan personil itu sendiri terhadap penguasaan teknologi serta perekrutan personil baru yang membutuhkan waktu untuk mempelajari cara penggunaan peralatan intelijen tersebut.

Rekomendasi

Agar Pasmars 1 Jakarta segera melaksanakan program pembinaan personil Intelijen terutama pada bidang pendidikan dan latihan serta penempatan jabatan secara baik dan berjenjang dan

berkelanjutan dengan menyesuaikan status dan kepangkatan serta kualifikasi intelijennya.

Agar Pasmars 1 Jakarta segera melaksanakan perekrutan personil intelijen dengan sistem perekrutan yang ketat, sehingga didapatkan hasil dari segi kualitas dan kuantitas personil intelijen yang maksimal.

Agar Pasmars 1 Jakarta segera memenuhi kebutuhan sarana prasarana berupa gedung perkantoran tersendiri dan alat transportasi untuk organisasi Detasemen Intelijen serta pengadaan material pendukung kerja intelijen yang terbaru sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini.

Agar Staf Intelijen Pasmars 1 Jakarta melaksanakan pengawasan yang terus-menerus dengan melibatkan seluruh kepala bagian pada organisasi Staf dan Detasemen Intelijen sebagai upaya mewujudkan pembinaan personil yang terarah dan berkesinambungan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme Personil Intelijen Pasmars 1 Jakarta yang dapat diandalkan dalam pencapaian tugas pokok.

Daftar Pustaka

Al, R., & Trout, J. (2001). *Positioning: The Battle For Your Mind*. Jakarta: Salemba Empat.

- Bakrie, C. R. (2007). *Perthanan Negara dan Postur TNI Ideal*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Cravens, D. W. (1998). *Pemasaran Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kunarto. (1999). *Intelijen. Pengertian dan Pemahamannya*. Jakarta: PT.Cipta Manunggal.
- Mabesal (2011). *Buku Petunjuk Induk Pembinaan Bidang Intelijen*. Jakarta: Mabesal.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ruky, A. S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Professional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutarto, E. (2005). *Kewajiban Prajurit Mengabdikan Kepada Bangsa*. Jakarta: Pusat Penerangan TNI.
- Sarwono, S. W. (2007). *Teori-Teori Psikologi Sosial, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suhartono, A. (2009). *Semangat Baru TNI Angkatan Laut*. Jakarta: Mabesal.
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran, Edisi 3*. Yogyakarta: Penerbit Andi.