



www.kemhan.go.id

MEDIA INFORMASI KEMENTERIAN PERTAHANAN

WiRA

SEKILAS TENTANG BUKU
PUTIH PERTAHANAN
INDONESIA 2015

REFORMASI BIROKRASI
DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA

PELAKSANAAN PROGRAM
PEMBANGUNAN PENGAMANAN
DAN PEMBERDAYAAN WILAYAH
PERTAHANAN KAWASAN
PERBATASAN NEGARA DI
KALIMANTAN (TAHUN KE DUA)



KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

PENGARUSUTAMAAN GENDER
DALAM OPERASI PERDAMAIAN
PBB

BUKU PUTIH PERTAHANAN INDONESIA

KEBIJAKAN PENANGANAN
 PENYANDANG DISABILITAS
PERSONEL KEMHAN DAN TNI

STRATEGI PENGGUNAAN PENDEKATAN HUMAN
 CAPITAL DALAM MENDUKUNG TRANSFORMASI
 SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PERTAHANAN
 MENGHADAPI TANTANGAN MASA DEPAN

2015

ISSN 1693-0231

9 771693 023126

**MENHAN RI BESERTA KELUARGA BESAR
KEMENTERIAN PERTAHANAN**

mengucapkan :

DIRGAHAYU TNI KE-71



Serambi Redaksi

Salam hangat dari Tim Redaksi WIRA,

Pembaca yang budiman, semoga pembaca selalu dalam keadaan sehat dan bahagia. Pada edisi September-Okttober 2016 ini Tim Redaksi WIRA telah menyiapkan artikel-artikel tentang Kebijakan Pertahanan seperti Strategi Penggunaan Pendekatan *Human Capital* dalam mendukung Transformasi SDM bidang Pertahanan dan uraian sekilast tentang Buku Putih Pertahanan Indonesia 2015. Kami tampilkan juga artikel tentang Pelaksanaan Program Pembangunan Pengamanan dan Pemberdayaan Wilayah Pertahanan Kawasan Perbatasan Negara di Kalimantan, Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dan Kebijakan Penanganan bagi Penyandang Disabilitas Personel Kemhan TNI, serta tulisan tentang Pengarusutamaan Gender dalam Operasi Perdamaian PBB. Artikel tadi diharapkan mampu menambah wawasan para pembaca pada umumnya.

Para Pembaca WIRA yang kami banggakan,

Guna memperkaya isi majalah WIRA ini, kami senantiasa mengharapkan partisipasi pembaca untuk mengirimkan tulisan, baik berupa artikel, opini, informasi, tanggapan maupun kritik dan saran, silahkan menghubungi tim redaksi kami melalui email redaksi.wira@kemhan.go.id. Majalah WIRA juga dapat diakses dalam Jaringan Online di laman www.kemhan.go.id.

Akhir kata, semoga sajian tim redaksi ini dapat memperkaya informasi dan memberikan manfaat bagi para pembaca, dan tak lupa tim redaksi mengucapkan Dirgahayu Tentara Nasional Indonesia yang ke-71, Jayalah TNI.

Daftar Isi

DEWAN REDAKSI

Pelindung/Penasehat:

Menteri Pertahanan
Jenderal TNI (Purn.) Ryamizard Ryacudu

Sekjen Kemhan
Laksda TNI Widodo, M.Sc

Pemimpin Umum:

Kapuskom Publik Kemhan
Brigjen TNI Djundan Eko Bintoro, M.Si(Han)

Pemimpin Redaksi:

Kabid Kermainfo Puskompublik
Kolonel Inf. Drs. Silvester Albert Tumbol,
M.A.

Redaksi:

Letkol Arm. Joko Riyanto, S.Sos, M.Si.

Pns Mutiara Silaen, S.Kom, M.AP.

Desain Grafis:

Lettu Sus Farah Merila S, S.Kom.

Pns Imam Rosyadi

Foto:

Fotografer Puskom Publik Kemhan

Percetakan & Sirkulasi:

Pns Nadia Maretti, S.Kom, M.M.

Diterbitkan oleh:
Puskom Publik Kemhan
Jl. Medan Merdeka Barat No.13-14, Jakarta

STRATEGI PENGGUNAAN PENDEKATAN HUMAN CAPITAL DALAM MENDUKUNG TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PERTAHANAN MENGHADAPI TANTANGAN MASA DEPAN



Pada sebuah sistem pertahanan semesta keterlibatan seluruh warga negara, wilayah, dan sumber daya nasional lainnya, dipersiapkan secara dini oleh pemerintah dan diselenggarakan secara total, terpadu, terarah, dan berlanjut untuk menegakkan kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan segenap bangsa dari segala ancaman.



SEKILAS TENTANG BUKU PUTIH PERTAHANAN INDONESIA 2015

Pemerintah melalui Kementerian Pertahanan merilis Buku Putih Pertahanan Indonesia 2015 yang merupakan pemuktahiran dari Buku Putih Pertahanan 2014, dalam rangka penyesuaian terhadap perkembangan lingkungan strategis yang sangat dinamis dan kebijakan strategis pemerintah di bidang pertahanan.



REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

Rencana Strategis reformasi birokrasi di lingkungan Kemhan mengacu kepada pentingnya konsolidasi unit-unit organisasi berkenaan dengan penetapan prioritas, payung hukum, dan restrukturisasi penataan tugas dan fungsi, serta memperkuat unit kerja di masing-masing satuan (unit) organisasi untuk mempercepat sasaran reformasi birokrasi.



TAHUN KE DUA PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN PENGAMANAN DAN PEMBERDAYAAN WILAYAH PERTAHANAN KAWASAN PERBATASAN NEGARA DI KALIMANTAN

Pelaksanaan Program Pembangunan Pengamanan dan Pemberdayaan Wilayah Pertahanan Kawasan Perbatasan Negara di Kalimantan telah berjalan pada tahun ke dua. Sejak dimulai pada tahun anggaran 2015 hingga saat ini, berbagai program pembangunan yang telah dilaksanakan oleh Kementerian Pertahanan, TNI dan Angkatan sehingga telah meningkatkan kemampuan pertahanan negara di perbatasan Kalimantan.



KEBIJAKAN PENANGANAN PENYANDANG DISABILITAS PERSONEL KEMHAN DAN TNI

Penyandang Disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang mempunyai kedudukan, hak, kewajiban, serta peran yang sama dengan masyarakat Indonesia lainnya dalam kehidupan dan penghidupannya. Oleh karena itu, diperlukan adanya kebijakan pemerintah yang memperhatikan dan mewadahi tentang hak Penyandang Disabilitas dalam kegiatan kehidupannya dalam masyarakat.



PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM OPERASI PERDAMAIAN PBB

Dewasa ini banyak perbedaan yang sangat mencolok antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Perempuan dan laki-laki sama-sama mendapatkan diskriminasi jika mereka melakukan kegiatan di luar peran gender yang ditentukan oleh masyarakat.

STRATEGI PENGGUNAAN PENDEKATAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENDUKUNG TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PERTAHANAN MENGHADAPI TANTANGAN MASA DEPAN

Oleh:

Letjen TNI I Wayan Midhio, M.Phil

Rektor Universitas Pertahanan (UNHAN)



PENDAHULUAN

Melihat perkembangan lingkungan strategis yang dinamis di tahun 2016 ini, strategi penggunaan pendekatan *human capital* (kapasitas sumber daya manusia berkompetensi) dalam mendukung transformasi sumber daya manusia bidang pertahanan diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Perkembangan lingkungan strategis membawa perubahan terhadap spektrum ancaman yang semakin kompleks. Sistem pertahanan negara ke depan memerlukan keterpaduan antara sistem pertahanan militer dan nirmiliter melalui usaha membangun kekuatan dan kemampuan pertahanan negara yang kuat dan disegani serta

memiliki daya tangkal tinggi. Implementasinya disusun dalam suatu kerangka sistem pertahanan semesta yang melibatkan seluruh warga negara berdasarkan peran dan fungsinya sesuai amanat Konstitusi (*Buku Putih Pertahanan Indonesia*, Kemhan RI, 2015).

Berdasarkan data dari *global power* ditahun 2015, Indonesia memiliki 255,993,674 penduduk. Dari jumlah itu terdapat 130,000,000 penduduk berusia di atas 18 tahun (usia kombatan). Dari jumlah penduduk yang berpotensial menjadi kombatan tersebut terdapat 107,540,000 yang secara fisik mampu dimobilisasi baik sebagai kekuatan pokok pertahanan maupun kekuatan cadangan dan

pendukung. Selanjutnya terdapat 476,000 personel militer aktif (kekuatan utama sistem pertahanan) dan 400,000 penduduk yang aktif secara langsung baik sebagai komponen cadangan maupun pendukung. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa ketika terjadi keadaan darurat, Indonesia dapat melipatgandakan kekuatan cadangannya menjadi 10 kali lipat dari yang ada sekarang (www.globalfirepower.com, 2016).

Pada sebuah sistem pertahanan semesta keterlibatan seluruh warga negara, wilayah, dan sumber daya nasional lainnya dipersiapkan secara dini oleh pemerintah dan diselenggarakan secara total, terpadu, terarah, dan berlanjut untuk menegakkan kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan segenap bangsa dari segala ancaman. Keterlibatan seluruh warganegara tersebut diatur dalam suatu mekanisme dimana dalam menghadapi ancaman militer, TNI sebagai komponen utama pertahanan yang didukung oleh Komcad dan Komduk (UU No. 3 Tahun 2002). Komcad dan Komduk umumnya tidak dianggap sebagai bagian dari suatu badan yang berdiri permanen. Keberadaannya memungkinkan suatu negara untuk mengurangi anggaran militer pada masa damai dan disiapkan untuk perang (Bhatara Ibnu Reza, 2009, p. 289).

Dari perspektif sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen pertahanan, dapat dilihat bahwa pengembangan *human capital* (kapasitas sumber daya manusia yang berkompotensi) akan berpengaruh pada kerangka pengembangan kekuatan pertahanan, dimana dibutuhkan adanya sebuah mekanisme baru pada tingkat Kebijakan maupun tingkat Operasional berupa penataan Sumber daya manusia sebagai sebuah *asset (capital)* yang mampu berkembang secara dinamis berdasarkan lingkungan strategisnya. Paradigma baru ini menempatkan unsur manusia bukan lagi sebagai obyek namun berperan sebagai subyek sumber daya bidang pertahanan sehingga mampu berfungsi secara lebih maksimal dalam proses manajemen pertahanan (Ivancevich, John M., 2007, p. 43-45).

Pada tingkat Kebijakan merupakan peningkatan kemampuan Birokrasi pemerintah (Kementerian Pertahanan dan Kementerian/Instansi lain yang terkait) dalam merumuskan keputusan politik yang terkait dengan pengelolaan Pertahanan Negara. Sedangkan pada tingkat Operasional berupa pembangunan kekuatan Komponen Pertahanan yaitu Pembangunan kekuatan dan postur TNI sebagai komponen utama pertahanan yang didukung oleh komponen cadangan serta komponen pendukung lainnya.

Tulisan ini akan mencoba menganalisis sebuah pemikiran baru dalam manajemen sumberdaya manusia bidang pertahanan melalui pendekatan *human capital* dalam mendukung transformasi sumber daya manusia bidang pertahanan khususnya mengkaji bagaimana penggunaan SDM komponen pertahanan dalam konteks parameter demokrasi yaitu tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Prinsip *good governance* di sektor pertahanan menjadi sangat penting agar pemanfaatan sumber daya nasional sebagai subjek hukum tidak menimbulkan penyimpangan, terutama terkait pemanfaatannya yang sama sekali tidak berhubungan dengan kepentingan pertahanan. Selanjutnya akan ditarik sebuah kesimpulan dan rekomendasi pilihan kebijakan untuk mendorong transformasi SDM pertahanan lebih lanjut.

TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PERTAHANAN

a. Transformasi sistem pertahanan

Transformasi SDM pertahanan tidak lepas dari proses transformasi Sistem Pertahanan Semesta yang diawali dari proses Reformasi TNI yang telah berjalan sejak tahun 1998. Pada awalnya, dimulai dari proses Reformasi TNI (ABRI) yang begitu kental nuansanya seperti penataan Dwi Fungsi ABRI, Bisnis TNI dan penataan hubungan sipil militer. Capaian-capaiannya tahap awal ini berhasil secara signifikan telah berlanjut kearah hal-hal yang lebih teknis seperti pengurangan "kekaryaan" ABRI sebagai pejabat eksekutif dan legislatif, peningkatan

program legislasi pertahanan (lahirnya UU 3/2002 tentang Hanneg dan UU 34/2004 tentang TNI), perluasan agenda keamanan (pemisahan Polri dan reformasi intelijen), persoalan anggaran dan teknologi pertahanan (UU No. 3 Tahun 2002).

Transformasi sistem pertahanan tersebut hingga saat ini masih menyisakan beberapa agenda seperti aspek-aspek kebijakan personel, pendidikan dan pelatihan, ekonomi pertahanan, basis teknologi dan inovasi, postur dan Olah Yudha (*Orders of Battle*) serta persoalan doktrinal, operasional. Padahal, dalam skema transformasi pertahanan ideal yang dikembangkan berdasarkan pengalaman negara-negara lain, persoalan-persoalan tersebut adalah langkah-langkah penting yang tidak bisa dilompati begitu saja (Alexandra R. Wulan, 2008).

Hasil dari transformasi pertahanan saat ini adalah penyelenggaraan pertahanan negara yang merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara dan diselenggarakan dengan membina dan mendayagunakan segenap sumber daya

nasional untuk mewujudkan komponen pertahanan serta kemampuan bela negara warga negara, yang siap sewaktu waktu mampu mengatasi ancaman baik ancaman militer maupun ancaman non militer, dengan tetap mempertimbangkan kegunaannya untuk kesejahteraan masyarakat.

b. Diskursus teoritik: Pengembangan Teori *Human Capital* Untuk Kepentingan Pertahanan.

Stockley (2003) mendefinisikan pengertian *human capital* sebagai sumbangan manusia terhadap pengembangan dan pertumbuhan organisasi dan bisnis. Manusia merupakan aset penting yang memiliki sikap, keterampilan dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas organisasi. Kapasitas sumber daya manusia berkompetensi merupakan konsep dasar *human capital*, karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia, dimana bukan sebatas sebagai faktor produksi semata (obyek) dalam sebuah proses produksi namun merupakan aset (subyek) yang memiliki banyak kelebihan yang apabila digunakan dan



disebarkan akan bermanfaat bagi kemajuan organisasi (Stokey, 2000).

Human capital lebih memandang manusia sebagai *intangible asset* (aset tidak nyata) karena manusia merupakan aset yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarluaskan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Peran *human capital* dalam penciptaan aset intelektual sangat strategis, sebagai kompetensi individual, sekaligus sebagai pengelola aset intelektual organisasi. Sebagai mesin penggerak dari seluruh tatanan nilai yang lahir dalam potensi inovasi dan kekuatan dibalik modal intelektual dan inovasi organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, peran *human capital* menjadi faktor kunci meningkatkan kinerja organisasi (bisnis maupun non bisnis) yang menyediakan kemampuan bersaing terhadap kompetitor untuk masa yang akan datang (*Jurnal Sains Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, April 2013*).

Kapabilitas dan kredibilitas yang dimiliki sumber daya manusia dalam perspektif sistem pertahanan tidak lepas dari perkembangan model *Revolution in Military Affairs* (RMA) yang dilakukan di organisasi militer di belahan dunia lain dunia. Di Indonesia, pengembangan organisasi bidang pertahanan bukan saja *technologized base* dengan menempatkan kemampuan alat utama sistem persenjataan (alutsista) TNI semata dimana kekuatan maritim dan kekuatan udara sebagai garda pertahanan terdepan dan darat sebagai kekuatan akhir penyangga.

Perwujudan organisasi komponen utama pertahanan (TNI) modern berbasis *human capital*, terdiri atas lima komponen yaitu *individual capability* (kapasitas prajurit), motivasi prajurit, kepemimpinan sapta marga, *the organizational climate* (iklim berorganisasi) serta *work group effectiveness* (kesatuan yang terlatih), keseluruhannya merupakan bagian dari aset SDM/*human capital* yang dimiliki satuan-satuan Kotama TNI.

IMPLEMENTASI HUMAN CAPITAL DALAM SUMBER DAYA MANUSIA PERTAHANAN

a. Pendekatan *Human Capital* Pada Komponen Utama Pertahanan

Dalam perspektif yang lebih khusus pendekatan *human capital* pada komponen utama sistem pertahanan dapat dilihat dari aspek adanya *human capital capabilities* (kapabilitas kemampuan prajurit) harus dimiliki oleh setiap personel dalam rangka mendukung tugas pokoknya sebagai sebuah kemampuan maksimal manusia dalam organisasi. Tidak sebatas memiliki keterampilan saja namun keseluruhan talenta yang harus dimiliki seorang prajurit (kecerdasan, motivasi, pendidikan, kemampuan fisik, pengalaman bertempur, dll) yang mampu memberikan sumbangsih secara maksimal terhadap pengembangan dan pertumbuhan organisasi TNI (Midhio, 2016).

Langkah yang dilakukan adalah mengedepankan upaya terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu Prajurit TNI yang profesional dan berkualitas. Melalui proses kaji ulang pembinaan personel dan pengembangan pola pembinaan pendidikan dengan pola pembinaan latihan yang mensinergikan kematriaan (TNI AD, AL dan AU) sebagai satu kesatuan Organisasi Komando Utama (Kotama) TNI.

Berikutnya adalah secara kelembagaan/institusional, organisasi TNI harus mulai dikaji tidak hanya dari segi "bentuk" atau posturnya, tapi juga "cara pandang" (doktrin) dan "pengelolaan"/manajemen organisasi secara keseluruhan. Terutama dari model untuk mengatasi ancaman keamanan dalam negeri maupun invasi langsung dari luar (politik, ideologi, sosial, budaya, ekonomi) menuju model yang sesuai dengan perubahan lingkungan strategis diantaranya tantangan-tantangan non tradisional seperti penanggulangan teroris dan penanggulangan bencana. Perubahan "olah Yudha" ini harus diikuti dengan perubahan strategi dan doktrin operasional militer, penggunaan alutsista, pengelolaan aset militer



(termasuk keuangan), dan didorongnya integrasi Tri-matra (darat, laut, udara) sebagai manifestasi organisasi dan operasi militer modern.

Setelah dua hal ini dicapai, baru masuk ke persoalan intelektual dan kultural organisasi militer terutama dari segi personel. Dalam hal ini, perombakan sistem manajemen personel serta pendidikan dan latihan (diklat) baik di tingkat tamtama, bintara, dan perwira menjadi sebuah kebijakan yang tidak bisa ditawar. Misalnya pendirian Universitas Pertahanan, perubahan kurikulum di lembaga pendidikan (lemdik) yang lebih menekankan demokrasi, HAM, profesionalisme, dan penambahan mata pengajaran keilmuan militer (dan penurunan subyek sosio-politik), serta penambahan waktu studi luar negeri.

Perubahan cara berpikir ini juga perlu diikuti perubahan sistem karier (*merit system*), rotasi (*tour of area*) dan penugasan (*tour of duty*). Dua kebijakan ini akan menjadi landasan untuk lebih meningkatkan kemampuan *human capital*

prajurit menjadi prajurit profesional untuk mengembangkan landasan kompetensinya di bidang Pertahanan. Tanpa perombakan sistem diklat yang menjadi landasan norma dan intelektual setiap personel militer ini, perubahan-perubahan organisasional dan politik akan menjadi sia-sia (Laksmana, 2008).

b. Pendekatan *Human Capital* Pada Komponen Cadangan Dan Komponen Pendukung pertahanan.

Penelitian tentang pengelolaan personel menunjukkan kinerja seorang individu akan ditentukan oleh empat faktor yaitu, pengalaman, kompetensi teknis (*hard skills*), kompetensi perilaku (*soft skills*) dan kepribadian (Pendit, 1994). Metode ini banyak diterapkan di dalam organisasi-organisasi sipil dan militer di berbagai negara.

Konsep pengelolaan *human capital* berbasis kompetensi adalah merupakan pengintegrasian pengelolaan personel dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui penyediaan sarana bagi organisasi untuk menilai dan mengembangkan kapasitas SDM yang dimiliki, dibandingkan dengan kebutuhan untuk mencapai visi, misi dan sasaran organisasi. Konsep ini muncul dari kebutuhan untuk menyelaraskan kemampuan SDM bidang pertahanan dengan tuntutan organisasi Kementerian Pertahanan (Kemhan) di era informasi yang kompleks dan serba cepat, mengingat konsep pengelolaan SDM Pertahanan sebelumnya dianggap tidak memadai dan tidak dapat menjawab tantangan perubahan jaman (Brundrett, 2000, p. 353-369).

Komcad adalah pasukan cadangan militer, terdiri dari warga sipil yang mendapat pendidikan militer dasar, dipersiapkan untuk mendukung militer sebagai komponen utama pada masa darurat perang, yang berfungsi memperbesar dan memperkuat TNI di matra darat, laut dan udara. Bisa dikerahkan untuk melakukan bela negara sebagai kombatan (tentara) dan dilindungi Undang-Undang. Di masa damai, setelah mendapat pelatihan militer dasar atau selesai masa perang, Komcad kembali



menjadi warga sipil biasa. Secara umum fungsi komponen cadangan adalah fungsi mobilisasi dan fungsi demobilisasi, (<https://makaarim.wordpress.com> 2016).

Beberapa negara juga mengembangkan Komcad melalui program Wajib militer (Wamil), yaitu pelibatan sipil dalam dinas kemiliteran untuk jangka waktu tertentu, dimana Wamil terlibat dalam kegiatan militer secara penuh sebagaimana anggota militer aktif. Amerika Serikat (AS) dan Inggris menggunakan istilah *reserve* untuk menyebut seluruh Komcad mereka, yang terbagi menjadi tentara reguler (*regular forces*) dan tentara cadangan (*reserve forces*, www.propatria.or.id 2016).

Sumber utama Komcad adalah sumber daya manusia dan Komponen Pendukung Komduk merupakan sumber daya nasional diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam (SDA), sumber daya buatan (SDB) dan sarana dan prasarana (sarpras) (UU Nomor 3 Tahun 2002). Maka pemanfaatan SDM/SDA/

SDB/sarpras tersebut harus dapat dikontrol (akuntabel) dalam konteks parameter demokrasi yaitu tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Prinsip *good governance* di sektor Pertahanan menjadi sangat penting agar pemanfaatan sumber daya nasional sebagai subjek hukum tidak mengakibatkan celah penyimpangan, terutama terkait pemanfaatan yang sama sekali tidak berhubungan dengan kepentingan pertahanan (*Tim Imparsial*, 2008).

KESIMPULAN

Dalam konteks pembangunan pertahanan negara secara keseluruhan upaya pengembangan kapasitas SDM komponen pertahanan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pertahanan negara. Tidak mungkin terjadi suatu proses pengembangan sistem pertahanan tanpa upaya pengembangan kapasitas bagi organisasi, SDM, sistem dan kebijakan yang mengaturnya. Melalui pendekatan *human capital*, kinerja SDM komponen pertahanan dapat dianalisis melalui empat pendekatan berdasarkan pengalaman, kompetensi teknis (*hard skills*), kompetensi perilaku (*soft skills*) dan kepribadian menjadi suatu kajian yang melibatkan seluruh stakeholders.

Melalui pendekatan *human capital*, peningkatkan kinerja organisasi pertahanan baik di tingkat perancang kebijakan pertahanan (Kementerian Pertahanan) maupun operasional (Mabes TNI) sangat dibutuhkan dengan mengadopsi metode pengelolaan personel berbasis kompetensi. Sejalan dengan pendekatan *human capital* strategi penggunaannya dalam mendukung transformasi SDM Pertahanan perlu disejajarkan dengan prinsip *good governance* di sektor pertahanan, sehingga parameter akuntabilitasnya menjadi terukur serta pemanfaatan sumber daya nasional sebagai subjek hukum tidak menimbulkan penyimpangan, terutama terkait pemanfaatannya yang sama sekali tidak berhubungan dengan kepentingan pertahanan.***

SEKILAS TENTANG BUKU PUTIH PERTAHANAN INDONESIA 2015

Oleh :

Kolonel Inf Kup Yanto Setiono, M.A

Kasubdit Doktrin Ditjakrastra Ditjen Strahan

PENDAHULUAN

Pemerintah melalui Kementerian Pertahanan merilis Buku Putih Pertahanan Indonesia 2015 yang merupakan pemuktahiran dari Buku Putih Pertahanan 2014, dalam rangka penyesuaian terhadap perkembangan lingkungan strategis yang sangat dinamis dan kebijakan strategis pemerintah di bidang pertahanan. Hal ini sangat wajar mengingat Buku Putih Pertahanan merupakan dokumen strategis, yang memuat pernyataan kebijakan pertahanan sebagai pedoman bagi penyelenggaraan fungsi pertahanan negara yang diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan serta memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan dan masyarakat luas untuk memahami kebijakan pertahanan negara.

Buku Putih Pertahanan Indonesia yang merupakan amanat Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara adalah dokumen strategis, yang merefleksikan gambaran umum tentang kebijakan pemerintah di bidang pertahanan, strategi pertahanan nasional dan pengembangan postur pertahanan negara untuk disampaikan kepada publik baik domestik maupun internasional. Pada lingkup domestik, buku ini digunakan untuk menyampaikan kebijakan Pemerintah di bidang pertahanan negara sebagai bentuk transparansi, akuntabilitas dan pemahaman serta kesadaran tentang pertahanan negara. Pada lingkup internasional, digunakan sebagai salah satu instrumen dalam menjalin kerja sama pertahanan dengan negara lain guna membangun rasa saling percaya, kesetaraan, dan menghormati.



ESENSI BUKU PUTIH PERTAHANAN

Dalam Buku Putih Pertahanan ini, perubahan secara substansi dimaksudkan untuk menyelaraskan kemampuan, strategi dan sumber daya nasional guna menjamin terwujudnya pertahanan negara yang mampu menjawab berbagai tantangan, serta memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan dan masyarakat luas untuk memahami kebijakan pertahanan negara.

Buku Putih ini juga mencakup berbagai kebijakan dan prioritas pemerintah yang lebih luas, membahas tentang bagaimana merumuskan rencana strategis yang berkelanjutan bagi pertahanan Indonesia untuk 10 tahun ke depan yang didukung dengan anggaran yang proporsional. Pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk meningkatkan kebutuhan anggaran pertahanan yang rasional dan diproyeksikan meningkat secara bertahap dalam kurun waktu beberapa tahun ke depan. Kebutuhan anggaran pertahanan akan terus meningkat seiring dengan kualitas ancaman yang dihadapi termasuk kebutuhan pemeliharaan dan operasional Alutsista yang semakin meningkat. Pemenuhan anggaran pertahanan negara yang

proporsional akan membangun kemampuan pertahanan negara yang berdaya tangkal sekaligus memberikan efek terhadap stabilitas nasional, maupun terhadap stabilitas keamanan di kawasan.

ANCAMAN

Sejalan dengan dinamika perkembangan Geopolitik dan Geostrategis baik global, regional maupun nasional dewasa ini, tantangan terhadap pertahanan negara berkembang semakin kompleks. Tantangan tersebut telah berevolusi menjadi bentuk ancaman nyata dan belum nyata.

Seluruh ancaman yang nyata tersebut pada eskalasi tertentu sangat berpotensi mengusik sistem pertahanan suatu negara. Dan ketika ancaman sudah semakin meningkat, maka dipastikan berpengaruh pada stabilitas keamanan nasional, regional hingga internasional. Inilah realitas ancaman yang perlu menjadi perhatian setiap negara dalam memelihara stabilitas keamanan nasional dan sekaligus menjadikan landasan pertimbangan dalam membangun visi kerja sama pertahanan dan keamanan kawasan.





PEMBANGUNAN POSTUR PERTAHANAN

Sebagai bagian dari program pembangunan nasional, pembangunan postur pertahanan negara ini merupakan komponen integral dari pembangunan bidang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan postur pertahanan negara harus sinergis dan searah dengan pembangunan nasional, demi terwujudnya pencapaian visi, misi dan program prioritas pemerintah dalam tatanan Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang sampai dengan tahun 2025.

Pembangunan postur pertahanan militer yang merupakan bagian dari pembangunan postur pertahanan negara dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan melalui pemenuhan Kekuatan Pokok Minimum TNI sebagai Komponen Utama dan menyiapkan Komponen Pertahanan lainnya. Pembangunan kekuatan merupakan penjabaran dari kebijakan pemerintah di bidang pertahanan negara yang tertuang dalam kebijakan umum pertahanan negara. Hal ini diimplementasikan secara bertahap melalui empat strategi pengembangan, yaitu rematerialisasi, revitalisasi, relokasi dan pengadaan guna meningkatkan kemampuan satuan tempur TNI baik matra Darat, Laut maupun Udara.

Pembangunan ini juga dilakukan dengan memperhitungkan 4 (empat) aspek pemenuhan pengembangan selain Alutsista dan pendukungnya, juga profesionalisme, kesejahteraan prajurit serta pengembangan industri pertahanan yang diarahkan untuk

mewujudkan suatu kemampuan personel TNI yang tangguh dan handal.

Sejalan dengan rencana pembangunan jangka panjang nasional, pengembangan rencana strategis secara umum disusun dalam tiga tahap. Tahap pertama telah dilaksanakan dengan baik dan merupakan rangkaian menuju pembangunan berikutnya. Memasuki tahap ke dua, orientasi pembangunan dituangkan dalam kebijakan pertahanan negara yang komprehensif untuk digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan. Tahap ke tiga, merupakan kelanjutan pembangunan tahap dua yang diharapkan merupakan titik akhir dari pembangunan kekuatan minimum yang selanjutnya diarahkan menuju pembangunan postur ideal. Hal ini tetap berpedoman kepada prioritas pengembangan meliputi profesionalisme prajurit, pengembangan kemampuan dan dukungan rakyat, serta modernisasi Alutsista melalui dukungan industri pertahanan. Kebijakan tersebut mencerminkan tujuan pertahanan negara yang mengacu pada strategi dan aspek pembangunan yang telah ditentukan.

BELA NEGARA

Sejalan dengan kebijakan pembangunan pertahanan negara, Pemerintah telah menetapkan kebijakan pembangunan karakter bangsa sebagai bagian dari revolusi mental melalui program bela negara. Program ini dimaksudkan untuk menyiapkan sumber daya manusia, serta penguatan jati diri bangsa yang berkepribadian dan berkebudayaan dalam sistem pertahanan negara.

Keikutsertaan warga negara Indonesia dalam upaya pembelaan negara merupakan hak dan kewajiban konstitusional setiap warga negara yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku yang dijiwai oleh kecintaan kepada negara dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara. Pemenuhan hak dan kewajiban tersebut ditujukan untuk membentuk kekuatan pertahanan negara dalam rangka menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah dan keselamatan bangsa.

Program bela negara merupakan program inisiatif Kementerian Pertahanan yang merupakan program nasional. Program ini baru dimulai pada bulan Oktober tahun 2015 dan Kementerian Pertahanan menargetkan 100 juta warga negara untuk ikut program ini dalam 10 tahun ke depan. Sebagai langkah awal, Pemerintah telah memulai program ini dengan menyiapkan 4,500 warga negara dididik dan dilatih dari 45 kabupaten/kota seluruh Indonesia sebagai kader bela negara yang memiliki tingkat disiplin dan jiwa patriotisme yang tinggi.

Program Bela Negara ini pada hakikatnya dimaksudkan untuk mewujudkan warga negara yang memiliki kesadaran sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi pentingnya aktualisasi nilai-nilai bela negara yaitu cinta tanah air, sadar berbangsa dan bernegara, setia pada Pancasila sebagai ideologi negara, rela berkorban untuk bangsa dan negara, serta mempunyai kemampuan awal bela negara. Melalui Bela Negara diharapkan akan terbangun karakter disiplin, optimisme, kerjasama dan kepemimpinan guna turut menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara.



Nilai-nilai bela negara sangat penting untuk ditanamkan kepada seluruh warga negara, sebagai upaya memperkuat militansi sekaligus untuk membangun daya tangkal bangsa dalam menghadapi kompleksitas ancaman guna mewujudkan Ketahanan Nasional yang tangguh.

INDUSTRI PERTAHANAN

Bagi Indonesia pembangunan kekuatan militer melalui modernisasi Alutsista bukan saja pilihan tetapi menjadi suatu keharusan dalam rangka mengoptimalkan pertahanan negara. Hal ini dilaksanakan guna menyesuaikan kebutuhan dan pengembangan kekuatan sejalan dengan dinamika lingkungan strategis.



Peran TNI ke depan tidak hanya sebagai pengawal kedaulatan bangsa dan negara tetapi juga dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas perdamaian dunia maupun tugas-tugas kemanusiaan pada tingkat regional dan global. Namun demikian pemenuhan kebutuhan Alutsista TNI yang modern dengan teknologi mutakhir membutuhkan anggaran yang tidak sedikit. Oleh karena itu pemerintah mendorong adanya pembangunan industri pertahanan nasional agar mampu memenuhi kebutuhan Alutsista TNI.

Kebijakan pembangunan industri pertahanan diarahkan untuk mewujudkan industri pertahanan yang kuat, mandiri dan berdaya saing yang dapat mendukung pertahanan dan keamanan negara, serta mendukung pembangunan ekonomi nasional. Melalui kebijakan pembangunan industri pertahanan, Pemerintah telah menentukan prioritas penguasaan teknologi. Dengan penentuan prioritas ini, diharapkan akan menjadi fokus dalam pengelolaan sumber daya nasional. Beberapa program prioritas kemandirian industri pertahanan yaitu: pembangunan Kapal Selam dan Industri Propelan, serta pengembangan Roket, Rudal, Radar Nasional, Medium Tank, dan Pesawat Tempur.

KERJA SAMA INTERNASIONAL

Dalam konteks hubungan internasional, Indonesia tetap mengedepankan politik bebas aktif yang berpedoman pada prinsip cinta damai tetapi lebih cinta kemerdekaan dan kedaulatan. Indonesia juga secara aktif membangun kerja sama internasional dengan tetap berpedoman pada prinsip sebagai negara nonblok yang tidak melakukan aliansi dengan negara manapun, dan

memperkuat jati diri sebagai negara kepulauan sekaligus negara maritim.

Indonesia berkomitmen tinggi dalam memperjuangkan perdamaian dunia yang abadi berdasarkan persamaan hak dan kedudukan, serta tidak saling mengintervensi terhadap urusan dalam negeri masing-masing. Komitmen tersebut didasarkan pada cara pandang bangsa Indonesia tentang perdamaian, dimana tidak mungkin suatu bangsa dapat hidup tenteram dalam dunia yang kondisinya tidak stabil. Oleh karena itu, memperbesar persamaan dan memperkecil perbedaan dalam penyelesaian masalah perlu diutamakan termasuk mendorong upaya perdamaian sesuai prinsip-prinsip dasar Piagam PBB.

Indonesia juga berkomitmen untuk hidup berdampingan secara damai dan menghormati kedaulatan masing-masing negara. Indonesia berpandangan bahwa negara tetangga adalah sahabat yang memiliki komitmen bersama untuk menjaga stabilitas keamanan di kawasan. Membangun kesamaan pandangan sangat diperlukan dalam hubungan internasional, baik bilateral maupun multilateral.***



REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

Oleh :
Tim Inspektorat Jenderal Kementerian Pertahanan



Reformasi birokrasi adalah keniscayaan sebagai kesinambungan tuntutan reformasi yang bergema di pertengahan tahun 1998. Pada hakikatnya reformasi tersebut menuntut adanya perubahan dan pembaharuan sistem di segala lini tata kelola pemerintahan termasuk Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Kemhan RI). Sejak tahun 2008, Kemhan telah menyikapinya melalui reformasi birokrasi internal dengan menitikberatkan pada tiga aspek penataan yaitu kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (manajemen), dan sumber daya manusia (SDM). Reformasi di lingkungan Kemhan adalah langkah yang sangat strategis untuk menjadikan aparatur negara sebagai SDM yang profesional, berdaya dan berhasil guna dalam menunjang tugas-tugas pembangunan pertahanan yang diamanatkan oleh negara.

Ada beberapa faktor pendorong mengapa reformasi birokrasi penting dilakukan bagi negara Indonesia ketika itu. Pertama, adanya perubahan lingkungan strategis nasional yang dipicu krisis ekonomi yang berdampak pada perubahan sistem politik nasional. Kedua, perubahan di lingkungan strategis global yang berlaku universal dengan menguatnya tuntutan demokratisasi dan desentralisasi serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembangunan dan praktik-praktik tata kelola pemerintahan.

Ketiga, paradigma tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam konteks otonomi, demokrasi, akuntabilitas publik, transparansi dan penegakan hukum (*law enforcement*) sebagai ikon baru dalam

mewujudkan pemerintahan yang baik (*good government*).

Kondisi inilah mendasari reformasi birokrasi di lingkungan Kemhan yang sejatinya sebagai upaya mewujudkan organisasi Kemhan yang tangguh, profesional, efektif dan efisien, serta dinamis dalam merespons dan mengantisipasi perkembangan baik masa kini maupun masa mendatang. Dengan catatan bahwa perkembangan di masa datang dipastikan akan lebih kompleks dan dinamis sehingga Kemhan diharuskan melakukan upaya pembaharuan dan penyesuaian rencana strategisnya dengan tetap memperhatikan kebutuhan unit-unit organisasi dan ketersediaan sumber daya.

DELAPAN AREA PERUBAHAN

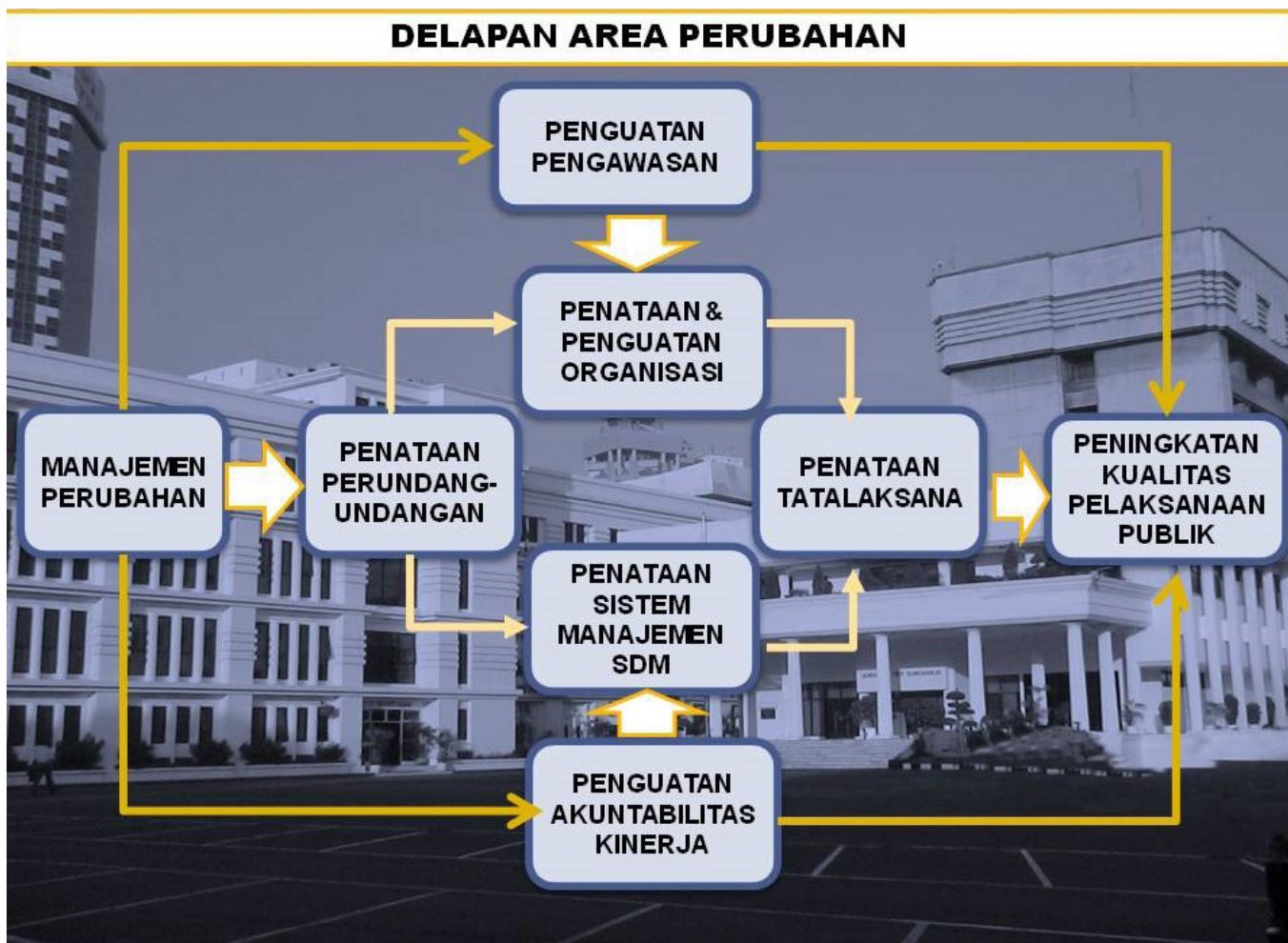
Rencana Strategis reformasi birokrasi di lingkungan Kemhan mengacu kepada pentingnya konsolidasi unit-unit organisasi berkenaan dengan penetapan prioritas, payung hukum, dan

restrukturisasi penataan tugas dan fungsi, serta memperkuat unit kerja di masing-masing satuan (unit) organisasi untuk mempercepat sasaran reformasi birokrasi.

Kesemuanya dirancang guna memenuhi prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan profesional. Sebab pada dasarnya reformasi birokrasi adalah upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja birokrasi pemerintah.

Focused Group Discussion (FGD) yang dilaksanakan oleh Kemhan pada tahun 2009 telah menghasilkan delapan area perubahan sebagai agenda reformasi birokrasi di lingkungan Kemhan. Kedelapan area yang menjadi pokok-pokok penting reformasi birokrasi Kemhan tersebut meliputi:

1. Manajemen Perubahan;
2. Penataan Peraturan perundang-undangan yang masih tumpang tindih;



3. Penguatan organisasi yang kurang efektif dan efisien;
4. Penataan Tatalaksana yang belum optimal;
5. Penataan Sistem manajemen SDM;
6. Optimalisasi akuntabilitas kinerja;
7. Penguatan pengawasan intern (APIP);
8. Peningkatan kualitas pelayanan Publik.

Meskipun Kemhan merupakan organisasi yang memiliki keunikan dibandingkan dengan Kementerian/Lembaga lain namun hampir semua organisasi pemerintahan di Indonesia, Kementerian/Lembaga, "mengidap" kelemahan yang sama dalam menghadapi dunia yang terus menerus berubah. Sementara tuntutan publik terhadap kinerja aparatur pemerintah meningkat dari waktu ke waktu. Jika organisasi-organisasi pemerintahan tidak menyegerakan diri untuk berubah tentu dinilai tidak kredibel dan berpengaruh buruk terhadap opini publik sehingga pemerintah harus berkomitmen mempercepat laju reformasi birokrasi di semua lingkungan organisasi yang ada.

Pekerjaan mereformasi birokrasi memang tidak mudah dan menghadapi tantangan kultural karena sebelumnya pelaksanaan birokrasi di Indonesia cukup lama menganut paradigma "dilayani" (bukan melayani) dengan sistem patron-klien yang parah dan korup.

Oleh karenanya diperlukan upaya dan kerja keras yang berkelanjutan "sustainable" untuk mengubah pola pikir yang sudah "mendarah daging" di hampir semua birokrasi hasil paradigma lama pemerintahan masa lalu. Upaya ini perlu akselerasi dan tekad bersama agar Indonesia tidak tertinggal dari negara-negara lain di dunia yang lebih dulu menyadari kaidah-kaidah pelayanan publik.

BUREAU-MANIA DAN ROAD MAP

Reformasi birokrasi adalah memberantas penyakit *bureau-mania* seperti kecenderungan

inefisiensi, penyalahgunaan wewenang, dan KKN yang menjangkiti lembaga-lembaga birokrasi pemerintah. Salah satu penyebab jatuhnya Orde Baru adalah karena kuatnya penyakit *bureau-mania* tersebut. Kesadaran akan hal ini mendorong pemerintahan di era reformasi melakukan langkah-langkah yang dianggap dapat merekonstruksi bangsa dari keterpurukan agar kembali bangkit menggapai kemajuan. Formulasi rekonstruksi itu ditemukan pada kata kunci reformasi birokrasi yaitu suatu usaha perubahan dalam suatu sistem yang tujuannya menata struktur, tingkah laku, dan kebiasaan lama. Ruang lingkup reformasi birokrasi tidak terbatas pada proses dan prosedur, tapi juga mengaitkan turunan perubahan mendasar dari ketiga usaha tersebut.

Dalam konteks reformasi birokrasi inilah Kemhan telah menyusun *Road Map* reformasi birokrasi sebagai panduan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kemhan. *Road Map* itu antara lain memuat tentang renstra reformasi birokrasi, SDM dan kemitraan, regulasi reformasi birokrasi, dan area perubahan di lingkungan Kemhan.

Road Map yang tertuang dalam Kep. Menhan Nomor KEP/1273/M/XII/2015 itu dapat dimaknai sebagai kesungguhan Kemhan untuk mereformasi diri secara berkelanjutan sesuai dengan tuntutan dan dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan internal, strategis nasional, regional maupun global.

Untuk lebih memahaminya maka arah reformasi birokrasi di lingkungan Kemhan mengacu kepada langkah-langkah internal sebagai berikut.

1. Meluruskan orientasi. Yaitu birokrasi yang harus mengarah kepada amanat rakyat, karena reformasi birokrasi harus bermuara kepada pelayanan rakyat.
2. Memperkuat komitmen. Yaitu tekad untuk terus berubah. Sebab tanpa disertai tekad yang kuat dari SDM aparatur untuk berubah, maka reformasi birokrasi akan menghadapi kendala. Untuk memperkuat

tekad perubahan di kalangan aparatur perlu ada stimulus seperti peningkatan kesejahteraan, namun pada saat yang sama tidak ada toleransi bagi yang melakukan penyimpangan dan pelanggaran hukum.

3. Membangun kultur baru. Yaitu pemberian kultur (budaya) dan etika birokrasi dengan konsep transparansi, melayani secara terbuka, serta *Standard Operating Procedure (SOP)* yang jelas.
4. Rasionalisasi. Yaitu rasionalisasi struktur kelembagaan dan personalia yang ramping dan lincah dalam menyelesaikan permasalahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat, termasuk kemajuan merespon teknologi informasi dan komunikasi.
5. Memperkuat payung hukum. Yaitu bahwa upaya reformasi birokrasi perlu dilandasi dengan aturan hukum yang jelas. Aturan

hukum yang jelas bisa menjadi koridor dalam menjalankan perubahan-perubahan.

6. Peningkatan kualitas SDM. Yaitu bahwa segala upaya reformasi birokrasi tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa disertai SDM yang handal dan profesional, oleh karena itu, untuk mendapatkan SDM yang memadai diperlukan penataan dan sistem rekrutmen kepegawaian, sistem penggajian, pelaksanaan pelatihan, dan peningkatan kesejahteraan.

Semoga melalui artikel ini masyarakat Indonesia dapat meyakini bahwa Kemhan telah siap lepas landas menjadi organisasi yang dapat diandalkan untuk mengelola pertahanan negara selaras dengan dinamika perubahan lingkungan baik nasional, regional maupun global. Namun tidak kalah penting lagi bahwa setiap aparatur Kementerian Pertahanan serta seluruh jajaran unit organisasinya siap menjalankan reformasi birokrasi sebagai ruang perubahan menjadi organisasi yang berintegritas.***



PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN PENGAMANAN DAN PEMBERDAYAAN WILAYAH PERTAHANAN KAWASAN PERBATASAN NEGARA DI KALIMANTAN (TAHUN KE DUA)

Oleh:

Kolonel Inf. Rakimin M. Djoeri, S.IP, M.M

Plt. Direktur Pengerahan Ditjen Strahan Kemhan



Pemerintah Kabinet Kerja telah mencanangkan 9 agenda prioritas yang disebut Nawa Cita, salah satunya adalah Nawa Cita ke-3 menyebutkan "membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan". Kebijakan dengan meletakkan dasar-dasar bagi dimulainya desentralisasi asimetris. Kebijakan desentralisasi asimetris ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan nasional Indonesia di kawasan-kawasan perbatasan, memperkuat

daya saing ekonomi Indonesia secara global, dan untuk membantu daerah-daerah yang kapasitas berpemerintahan belum cukup memadai dalam memberikan pelayanan publik.

UU Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang dan PP Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional mengamanatkan bahwa perbatasan negara merupakan Kawasan Strategis Nasional untuk fungsi pertahanan. Perpres Nomor 31 Tahun

2015 tentang rencana tata ruang kawasan perbatasan negara di Kalimantan, bertujuan untuk mewujudkan keutuhan wilayah negara di perbatasan dengan menegakkan kedaulatan negara dan menjaga pertahanan dan keamanan negara, pertumbuhan ekonomi dan kawasan berfungsi lindung. Bertitik tolak dari agenda prioritas Pemerintah dan berpedoman kepada peraturan perundangan tersebut, maka perlu implementasi di lapangan dalam bentuk kegiatan nyata yang dapat secara langsung dirasakan oleh masyarakat. Kegiatan nyata yang dapat diimplementasikan adalah pembangunan kawasan perbatasan negara baik dari aspek keamanan untuk meningkatkan kemampuan pertahanan negara maupun dari aspek kesejahteraan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat di perbatasan negara di Kalimantan.

Perpres Nomor 31 Tahun 2015 mengamanatkan penerapan sabuk pengamanan perbatasan negara dengan strategi menetapkan daerah prioritas pertahanan dan keamanan negara di sepanjang perbatasan negara di Kalimantan. Kementerian Pertahanan merupakan Kementerian yang sangat berperan dalam pembangunan di daerah prioritas pertahanan telah membuat program prioritas, program pembangunan di Perbatasan Kalimantan disebut "Pembangunan Pengamanan dan Pemberdayaan Wilayah Pertahanan Kawasan Perbatasan Negara di Kalimantan". Program pembangunan dilaksanakan oleh masing-masing Satuan Kerja Kementerian Pertahanan, Mabes TNI dan Mabes Angkatan.

Pelaksanaan Program Pembangunan Pengamanan dan Pemberdayaan Wilayah Pertahanan Kawasan Perbatasan Negara di Kalimantan telah berjalan pada tahun ke dua. Sejak dimulai pada tahun anggaran 2015 hingga saat ini, berbagai program pembangunan yang telah dilaksanakan oleh Kementerian Pertahanan, TNI dan Angkatan telah meningkatkan kemampuan pertahanan negara di perbatasan Kalimantan. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program pembangunan yang dilaksanakan oleh satuan kerja jajaran Kemhan dan TNI maka perlu diuraikan berbagai program baik yang bersifat

fisik maupun non fisik. Program yang bersifat fisik adalah program pembangunan dan pengadaan sarana dan prasarana pengamanan perbatasan, sedangkan yang bersifat non fisik adalah program pemberdayaan terhadap masyarakat perbatasan untuk meningkatkan kesejahteraannya dan menumbuhkan kesadaran masyarakat tentang kewajiban masyarakat dalam upaya bela negara.



Sumber: kaltaraindonesia.blogspot.com

POS PENGAMAN PERBATASAN (POSPAMTAS).

Gelar Pospamtas di sepanjang perbatasan Kalimantan saat ini sebanyak 80 Pospamtas (49 di sektor barat dan 31 di sektor timur). (Berdasarkan laporan Kodam VI/Mlw dan Kodam XII/Tpr sampai dengan Triwulan III Tahun 2015).

Untuk mengoptimalkan pengawasan telah dilaksanakan pembangunan 23 pos baru dan melakukan renovasi terhadap 39 pos yang sudah kurang layak dan dilengkapi Helipad untuk Pos yang belum ada helipadnya, energi listrik menggunakan *solar cell* dan penjernih air untuk Pospamtas yang belum ada listrik atau air bersih. Kedepan penambahan Pospamtas akan terus dilakukan hingga minimal mencapai 200 pos dan merelokasi kembali 32 pos yang diluar 4 km masuk merapat ke garis batas. Jumlah 200 pos akan ideal mengingat masing-masing pos rata-rata berjarak 10 km, sehingga akan mampu melaksanakan tugas untuk memantau perbatasan secara terus-menerus.

JALUR INPEKSI DAN PATROLI PERBATASAN (JIPP).

Sebelum pelaksanaan program pembangunan



di perbatasan dimulai kondisi nyata jalur patroli yang sejajar dengan garis batas belum ada, bila ada itu pun masih sangat terbatas. Keterbatasan jalan penghubung antar Pos Pamtas yang ada akan berdampak sulitnya dilaksanakan patroli di sepanjang perbatasan baik untuk tujuan mengontrol patok ataupun untuk mencegah tindakan *illegal logging*, penyelundupan narkoba, *human trafficking* dan tindak kejahatan lainnya di perbatasan. Berdasarkan Perpres Nomor 31 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Perbatasan Negara di Kalimantan mengamanatkan bahwa untuk menenerapkan konsep sabuk pengaman perbatasan perlu dibangun Jalur Inspeksi dan Patroli Perbatasan (JIPP). JIPP dimaksudkan sebagai sarana inspeksi untuk memelihara patok batas oleh pihak yang berwenang dan digunakan untuk melaksanakan patroli oleh Pos Pamtas guna mengontrol keberadaan patok batas dan untuk mencegah terjadinya tindak pelanggaran di kawasan perbatasan negara. Untuk memenuhi kebutuhan akan JIPP tersebut Kemhan telah dan sedang melakukan pembangunan JIPP. Hingga tahun 2016 akan terbuka JIPP sepanjang ± 783 Km terdiri dari 4 segmen di Kab. Sambas, Kab. Bengkayang, Kab. Sanggau, Kab. Sintang dan Kab. Nunukan. Pada tahun 2019 diharapkan

JIPP telah dibangun di sepanjang perbatasan sepanjang ± 2019 Km, JIPP dibangun dengan konstruksi pasir batu (sirtu) lebar 3 meter mampu dilewati kendaraan roda empat ringan dengan bobot 750 kg. Jalur ini disamping untuk kepentingan taktis dapat juga untuk kepentingan administrasi.

Pembangunan JIPP selain untuk kepentingan pertahanan juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan aktifitas ekonomi masyarakat yang selama ini sangat tergantung dari lintas tradisional. Keberadaan JIPP akan membantu pengawasan keluar masuk masyarakat ke negara tetangga, karena tidak dapat dipungkiri bahwa lintas batas tradisional ini masih digunakan oleh masyarakat dari kedua negara. Pembangunan JIPP diharapkan akan membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat di daerah terpencil yang selama ini belum ada jalan atau menggunakan jalan setapak yang sulit dilalui kendaraan roda dua.

JALAN ADMINISTRASI (JA).

Sebagian besar dari Pos Pamtas telah terdapat jalan yang menghubungkan kampung atau desa terdekat dengan Pos Pamtas, namun demikian



Sumber: jakartagreater.com

masih banyak Pospamtas yang belum ada jalan menuju kampung atau desa terdekat yang jaraknya bisa sampai belasan kilometer. Jalan ini diperlukan untuk kebutuhan administrasi seperti pendorongan logistik, evakuasi dan pelaksanaan pembinaan teritorial sebagai sarana komunikasi antara anggota Pospamtas dengan masyarakat setempat. Komunikasi ini perlu dilakukan oleh anggota TNI kepada masyarakat setempat melalui kegiatan anjangsana, bhakti kesehatan, bhakti TNI dalam kerangka tugas pembinaan teritorial maupun tugas pemberdayaan wilayah pertahanan. Mengingat tugas Satgas Pospamtas tidak hanya pengamanan batas negara tetapi juga memiliki tugas teritorial. Untuk memenuhi kebutuhan jalan penghubung dari Pospamtas ke pemukiman masyarakat saat ini juga telah dibangun 4 ruas jalan yang disebut dengan Jalan Administrasi (JA).

ALAT TRANSPORTASI (DARAT DAN SUNGAI).

Pelaksanaan tugas Pospamtas tidak hanya

memerlukan infrastruktur jalan tetapi juga didukung dengan sarana angkutan yang memadai. Kondisi angkutan yang ada saat ini angkutan yang digunakan adalah Truk 2,5 ton di Komando Taktis (Kotis) dan Komando Utama (Kout). Kebutuhan minimal untuk kendaraan ringan roda 4 minimal setiap Pos Kotis Kompi membutuhkan 1 unit kendaraan ringan roda 4. Kebutuhan minimal untuk setiap Pospamtas adalah 2 unit, sehingga pelaksanaan patroli dapat dilaksanakan dengan minimal 4 orang. Pada lokasi tertentu seperti di beberapa Pospamtas wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara justru memerlukan sarana angkutan sungai berupa alat transportasi sungai seperti Kapal Motor Cepat (KMC), mengingat sarana perhubungan yang dapat digunakan adalah sungai. Guna melengkapi kebutuhan alat transportasi Pospamtas untuk patroli maupun untuk mendukung kegiatan administrasi telah diadakan motor trail dan KMC.

ALAT KOMUNIKASI.

Sarana komunikasi menjadi kebutuhan

yang mutlak dalam pelaksanaan tugas operasi pengamanan perbatasan. Untuk mendukung kelancaran komunikasi telah diadakan radio Handy talky (HT) untuk menambah Alkom yang sudah ada dan Kemenkominfo sedang membangun *base transciever station* (BTS) di sepanjang perbatasan.

PEMANFAATAN PESAWAT TERBANG TANPA AWAK (PTTA).

Pemanfaatan Pesawat Terbang Tanpa Awak (PTTA) sebagai sarana pendukung satuan pengamanan perbatasan guna pemantauan wilayah perbatasan secara langsung (*real time*) dengan kemampuan jelajah tinggi dan cepat diperlukan teknologi untuk pemantauan jarak dekat, sedang, dan jauh. Untuk memenuhi kebutuhan pemantauan ini telah diadakan PTTA yang memiliki kemampuan jarak pendek dengan kamera thermal yang mampu dioperasikan oleh Pos Pamtas, PTTA jarak capai sedang dioperasikan oleh Kotis Satgas untuk kebutuhan pemantauan perbatasan bila terjadi kasus yang harus segera ditangani dan PTTA jarak jauh bersifat strategis langsung dioperasikan oleh Komando Operasi

Pengamanan Perbatasan. Untuk mendukung operasional PTTA juga telah dibangun beberapa landasan PTTA di Kalimantan.

PEMBANGUNAN SARPRAS SATUAN TNI AD.

Pengembangan satuan TNI AD di kawasan perbatasan kedepan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan. Daerah prioritas pertahanan ke depan harus mewadahi pembangunan satuan TNI baik TNI AD, TNI AL maupun TNI AU. Pada pelaksanaan pembangunan di perbatasan telah dibangun Sarpras Yonif 614/Rjp, renovasi Rumdis Kodim 0910/Mlu dan Rumdis Kodim 0911/Nnk dan tahun ini sedang dibangun Pangkalan Yonif 645 di Kec Paloh Kab. Sambas.

SARANA PRASARANA POSAL.

Kawasan perbatasan Kalimantan berada diantara Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) I dan Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) II, dimana pada bagian barat berbatasan dengan Laut China Selatan dan Selat Karimata yang merupakan (ALKI) I dan pada bagian timur



Sumber: topografi.net



berbatasan dengan Selat Makassar dan Laut Sulawesi (ALKI II). Kondisi ini sangat rawan terhadap terjadinya pelanggaran kedaulatan negara baik oleh kegiatan pelayaran militer maupun pelayaran sipil untuk melakukan kegiatan illegal di wilayah laut Indonesia. Dalam rangka meningkatkan kemampuan TNI AL di wilayah perbatasan laut dan pulau-pulau kecil terluar di wilayah Kalimantan sedang dibangun Dermaga Posal Sei Pancang sehingga dapat untuk bersandar Kapal Perang TNI AL dan disamping itu juga dilakukan pembangunan serta renovasi terhadap Sarpras 5 Posal di Kaltara.

SARANA PRASARANA PANGKALAN UDARA.

Wilayah Indonesia berada pada posisi silang sehingga wilayah udara nasional bernilai strategis dalam konteks pertahanan keamanan negara dan jaring perhubungan transportasi udara global, wilayah





udara di perbatasan Kalimantan sangat rentan terhadap ancaman pelanggaran wilayah udara nasional baik oleh penerbangan militer maupun penerbangan sipil karena berbatasan langsung dengan negara tetangga. Saat ini Kementerian Pertahanan sedang membangun sarana prasarana untuk meningkatkan kemampuan Lanud Tarakan dengan membangun apron untuk pesawat tempur dan heli serta sarana prasarana lainnya.

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PERBATASAN.

Peran masyarakat di perbatasan untuk ikut serta menjaga kedaulatan negara sangat diharapkan seperti membantu menjaga batas negara dan patok batas, melaporkan bila mengetahui tindak kejahatan di perbatasan dan menumbuhkan budaya wajib lapor perlu dilakukan dengan harapan dapat mengoptimalkan peran masyarakat dalam turut serta menjaga perbatasan. Upaya menumbuhkan peran serta masyarakat dalam menjaga kedaulatan negara di perbatasan dilakukan dengan melaksanakan

program kegiatan bagi masyarakat di Kecamatan Terdepan berupa Bela Negara, Sosialisasi Batas Darat dan Penyuluhan Hukum. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di perbatasan juga dilaksanakan kegiatan Bhakti TNI dengan sasaran fasilitas umum masyarakat dan kegiatan Bhakti Kesehatan kerjasama Kemhan, Satkowil TNI dan Pemda.

Penyelenggaraan pertahanan negara di perbatasan merupakan salah satu fungsi Kemhan dan TNI dalam rangka melaksanakan tugas pokok menegakkan kedaulatan negara, menjaga keutuhan wilayah NKRI dan melindungi segenap bangsa dari berbagai bentuk ancaman yang datang dari luar maupun dalam negeri. ***

KEBIJAKAN PENANGGALAN PENYANDANG DISABILITAS PERSONEL KEMHAN DAN TNI

Oleh:

Erlin Sudarwati, SKM, MM

Kasubbag Datin Bag. TU Pusrehab Kemhan

PENYANDANG DISABILITAS

Penyandang Disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang mempunyai kedudukan, hak, kewajiban, serta peran yang sama dengan masyarakat Indonesia lainnya dalam kehidupan dan penghidupannya. Oleh karena itu, diperlukan adanya kebijakan pemerintah yang memperhatikan dan mewadahi tentang hak Penyandang Disabilitas dalam kegiatan kehidupannya dalam masyarakat.

Istilah Penyandang Disabilitas, sebelumnya dikenal dengan istilah Penyandang Cacat. Namun dalam perkembangannya Komnas

HAM dan Kementerian Sosial memandang bahwa istilah Penyandang Cacat dalam perspektif bahasa Indonesia mempunyai makna yang berkonotasi negatif dan tidak sejalan dengan prinsip utama hak asasi manusia sekaligus bertentangan dengan nilai-nilai luhur bangsa yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, disepakati bahwa istilah Penyandang cacat diganti dengan istilah Penyandang Disabilitas. Hal ini juga telah didukung dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Banyak orang belum tahu apa perbedaan Cacat, Difabel, dan Disabilitas. Bahkan selama



ini masyarakat lebih terbiasa menggunakan istilah Penyandang Cacat. Sekilas ketiga istilah memiliki makna yang sama, namun akan diterima berbeda secara psikologis bagi para penyandangnya ketika berbaur dalam lingkungan sosial, dimana label yang disematkan kepada mereka akan menciptakan diskriminasi dan ketidaksetaraan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cacat merujuk pada barang atau benda mati, atau dalam kata lain Afkir. Istilah Penyandang Cacat mengandung nilai yang cenderung membentuk makna negatif. Penyandang cacat dianggap sebagai sekumpulan orang yang tidak berdaya, tidak berkemampuan dan menyandang masalah karena ‘tercela’ atau cacat.

Difabel merupakan akronim dari *Different Ability*, atau *Different Ability People*, manusia dengan kemampuan yang berbeda. Istilah ini digunakan untuk menyebut individu yang mengalami kelainan fisik. Sedangkan istilah Disabilitas merupakan sebuah pendekatan demi mendapatkan istilah yang netral dan tidak menyimpan potensi diskriminasi dan stigmatisasi. Definisi yang diberikan oleh *International Classification of Functioning for Disability and Health*, yang kemudian disepakati oleh *World Health Assembly* dan digunakan oleh *The World Health Organization (WHO)*, yaitu “*Disability serves as an umbrella term for impairments, activity limitations or participation restrictions*” (*Disabilitas* adalah “*payung*” terminologi untuk gangguan, keterbatasan aktivitas atau pembatasan partisipasi).

Sedangkan klasifikasi Penyandang Disabilitas menurut ketentuan Organisasi Kesehatan Dunia, *The World Health Organization (WHO)*, ada tiga kategori Penyandang Disabilitas yaitu:

a. *Impairment*, yaitu orang yang tidak berdaya secara fisik sebagai konsekuensi dari ketidaknormalan psikologik, psikis, atau karena kelainan pada struktur organ tubuhnya. Tingkat kelemahan itu menjadi penghambat yang mengakibatkan tidak berfungsinya anggota tubuh lainnya seperti pada fungsi mental. Contoh

dari kategori *impairment* ini adalah kebutaan, tuli, kelumpuhan, amputasi pada anggota tubuh, gangguan mental (keterbelakangan mental) atau penglihatan yang tidak normal.

- b. *Disability*, yaitu ketidakmampuan dalam melakukan aktivitas pada tataran aktifitas manusia normal, sebagai akibat dari kondisi *impairment* tadi. Akibat dari kerusakan pada sebagian atau semua anggota tubuh tertentu, menyebabkan seseorang menjadi tidak berdaya untuk melakukan aktifitas manusia normal, seperti mandi, makan, minum, naik tangga atau ke toilet sendirian tanpa harus dibantu orang lain.
- c. *Handicap*, yaitu ketidakmampuan seseorang di dalam menjalankan peran sosial-ekonominya sebagai akibat dari kerusakan fisiologis dan psikologis baik karena sebab abnormalitas fungsi (*impairment*), atau karena disabilitas (*disability*) sebagaimana di atas. Disabilitas dalam kategori ke-tiga ini lebih dipengaruhi faktor eksternal si individu Penyandang Disabilitas. Terisolir oleh lingkungan sosialnya atau karena stigma budaya, dalam arti Penyandang Disabilitas adalah orang yang harus dibelaskasihani, atau bergantung bantuan orang lain yang normal.

Adapun menurut Undang-Undang nomor 8 tahun 2016, yang dimaksud Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/ atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Sedangkan Penyandang Disabilitas Personel Kemhan dan TNI adalah Prajurit Tentara Nasional Indonesia termasuk Prajurit Siswa dan Pegawai Negeri Sipil Kemhan dan TNI yang menderita cacat fisik atau mental



sebagai akibat menjalankan dinas maupun bukan karena dinas, yang oleh karenanya dapat merupakan rintangan atau hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara layak. Penyandang Disabilitas Personel Kemhan dan TNI, merupakan Penyandang Disabilitas yang terjadi dalam pelaksanaan tugas sebagai abdi negara, artinya disabilitas yang disandangnya bukan dari lahir namun setelah mereka sudah sempat memiliki postur tubuh yang ideal sebagai seorang prajurit maupun sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Hal ini, tentu berbeda secara psikologis dalam menerima kondisi maupun perilaku lingkungannya.

KEBIJAKAN TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

Sebagai warga negara Indonesia, maka Penyandang Disabilitas secara konstitusional mempunyai hak dan kedudukan yang sama di depan hukum. Oleh karena itu, perhatian pemerintah dengan adanya kebijakan atau peraturan Perundang-Undangan tentang Penyandang Disabilitas merupakan sarana

untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi Penyandang Disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi.

Demikian juga bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI, mereka sudah pernah berkontribusi untuk negara dan bangsa. Maka perlu adanya pengakuan bahwa mereka masih bisa berguna dan berpeluang untuk berperan secara optimal dalam segala aspek kehidupannya. Mereka masih mempunyai potensi besar untuk tampil mengukir prestasi gemilang dengan kondisi fisik yang ada melalui berbagai prestasi.

Para Penyandang Disabilitas secara psikologis menjadi kurang percaya diri karena dari postur tubuh yang semula sehat perkasa, karena risiko dalam menjalankan tugasnya menyebabkan menjadi disabilitas, fungsi fisiknya tidak seperti dulu lagi. Namun sesungguhnya Penyandang Disabilitas tidak ingin dikasihani, tetapi perlu diberikan kesempatan dan difasilitasi agar kekurangan

yang ada masih dapat memberikan karya bagi keluarga serta dapat disumbangkan untuk membangun nusa dan bangsa.

Upaya pemerintah dalam mengangkat kehidupan Penyandang Disabilitas sudah tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang ada. Seperti halnya yang belum lama ini diterbitkan yaitu Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai pengganti dari Undang-Undang nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, yang sudah tidak sesuai lagi dengan paradigma kebutuhan Penyandang Disabilitas.

Sedangkan untuk mewujudkan kesejahteraan Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI, sudah ada kebijakan yang mengaturnya yaitu adanya Peraturan Pemerintah nomor 56 Tahun 2007 tentang Santunan dan Tunjangan Cacat Prajurit Tentara Nasional Indonesia. Namun kebijakan ini perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan adanya Undang-Undang yang baru yaitu Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

Disabilitas dan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia serta perlu juga diselaraskan dengan terbitnya Peraturan Menteri Pertahanan nomor 11 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Santunan dan Tunjangan Cacat Prajurit TNI.

Dengan banyaknya Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan tentang Penyandang Disabilitas tersebut, maka ada beberapa perbedaan yang perlu dicermati. Pada Peraturan Pemerintah nomor 56 Tahun 2007 pasal 2 dinyatakan bahwa prajurit penyandang cacat diberikan santunan cacat dan tunjangan cacat sebagai penghargaan pemerintah atas pengorbanannya. Penentuan tingkat dan golongan kecacatan ditetapkan oleh Panglima TNI berdasarkan hasil pengujian Panitia Evaluasi Kecacatan Prajurit. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah nomor 102 Tahun 2015 pasal 21 dinyatakan bahwa penentuan tingkat dan golongan kecacatan



ditetapkan oleh Menteri, Panglima atau Kapolri berdasarkan hasil pengujian panitia evaluasi kecacatan. Namun kriteria cacat dan penghitungan santunan berbeda dengan Peraturan Pemerintah nomor 56 Tahun 2007. Oleh karena itu perlu ditindaklanjuti dengan regulasi atau Peraturan Menteri di bawahnya guna implementasi di lapangan.

Dalam Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 11 menyatakan bahwa hak Penyandang Disabilitas antara lain tidak diberhentikan karena alasan disabilitas. Dengan demikian, maka perlu ditindaklanjuti dengan meninjau kembali Peraturan atau Kebijakan yang telah terbit sebelumnya agar tidak terjadi polemik di lapangan bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI. Kebijakan tersebut antara lain adanya ST Panglima no: ST/227/2016, tanggal 23 Februari 2016 tentang perintah agar prajurit penyandang cacat TK III dan II harus diberhentikan dari dinas keprajuritan. Hal ini juga tidak selaras dengan kebijakan yang baru diterbitkan oleh Kementerian Pertahanan yaitu Peraturan

Menteri Pertahanan nomor 11 Tahun 2016 pasal 3 yang menyatakan bahwa prajurit penyandang cacat tingkat II yang masih mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas kedinasan tidak diberhentikan dari dinas keprajuritan, prajurit penyandang cacat tingkat III yang berprestasi atau mempunyai keterampilan yang dapat dimanfaatkan oleh satuan dapat dipertimbangkan oleh Komandan /Kasatker untuk tetap melaksanakan dinas keprajuritan. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi antara Mabes TNI, Kemhan, dan Asabri untuk membahas tentang kesepakatan dalam menyikapi peraturan yang ada tersebut. Hal ini sudah dibahas pada kesempatan Rapat Koordinasi (Rakor) Penyandang Disabilitas di Pusrehab Kemhan pada tanggal 24 Mei 2016 yang dihadiri oleh para unsur kesehatan dan personalia dari Kemhan dan TNI, serta instansi terkait.

REHABILITASI DAN AKSESIBILITAS PENYANDANG DISABILITAS

Upaya pemerintah untuk mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan Penyandang





Disabilitas adalah dengan cara peningkatan kesejahteraan Penyandang Disabilitas, yang dilaksanakan melalui pemberian kesempatan, rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial. Hal ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas.

Rehabilitasi yang merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kemandirian Penyandang Disabilitas seperti dimaksudkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut, dilaksanakan pada fasilitas rehabilitasi yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat. Fasilitas rehabilitasi tersebut berupa Pusat Rehabilitasi (*Rehabilitation Center*) yang menyelenggarakan rehabilitasi secara terpadu dalam satu atap berupa rehabilitasi medik, pendidikan, pelatihan, dan sosial.

Pusat Rehabilitasi yang ditujukan bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan

dan TNI diselenggarakan oleh Kementerian Pertahanan yaitu Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan (Pusrehab Kemhan) yang memiliki tugas melaksanakan pelayanan rehabilitasi medik, rehabilitasi vokasional, rehabilitasi sosial, dan perumahsakitan bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI, dengan tujuan untuk mewujudkan Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI menjadi mandiri dan produktif.

Kementerian Pertahanan khususnya Pusrehab Kemhan sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan rehabilitasi bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI, sudah selayaknya mengimplementasikan Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang salah satunya dengan menyediakan sarana dan prasarana aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas. Pada Pasal 18 menyatakan bahwa Hak Aksesibilitas untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak mendapatkan aksesibilitas untuk memanfaatkan fasilitas publik dan

mendapatkan akomodasi yang layak sebagai bentuk aksesibilitas bagi individu.

Hal ini sudah ada dalam Peraturan Pemerintah nomor 43 Tahun 1998 pasal 8 sampai dengan pasal 22 yang mengatur tentang aksesibilitas, menyatakan bahwa setiap pengadaan sarana dan prasarana umum yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat, wajib menyediakan aksesibilitas.

Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi semua orang termasuk Penyandang Disabilitas dan lansia guna mewujudkan kesamaan, kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Setiap Penyandang Disabilitas berhak memperoleh aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya. Agar para Penyandang Disabilitas mampu berperan dalam lingkungan sosialnya, dan memiliki kemandirian dalam mewujudkan kesejahteraan dirinya, maka dibutuhkan aksesibilitas terhadap prasarana dan sarana pelayanan umum, sehingga para Penyandang Disabilitas mampu melakukan segala aktivitasnya seperti orang normal. Penyediaan aksesibilitas tersebut dapat berbentuk fisik dan non fisik.

Penyediaan aksesibilitas yang berbentuk fisik dilaksanakan pada sarana dan prasarana umum meliputi aksesibilitas pada bangunan umum, aksesibilitas pada jalan umum, aksesibilitas pada pertamanan dan pemakaman umum, serta aksesibilitas pada angkutan umum. Sedangkan penyediaan aksesibilitas yang berbentuk non fisik, meliputi pelayanan informasi dan pelayanan khusus.

Ketentuan operasional tentang aksesibilitas ini dijabarkan di dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum nomor: 30/PRT/M/2006 tanggal 1 Desember 2006, tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas Pada Bangunan Gedung dan Lingkungan, yang merupakan perubahan atas Keputusan Menteri Pekerjaan Umum no. 468 Tahun 1998, tentang Persyaratan Teknis Aksesibilitas Pada Bangunan Umum dan Lingkungan.

Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa setiap orang atau badan termasuk instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan gedung dan lingkungan wajib memenuhi persyaratan teknis fasilitas dan aksesibilitas. Terhadap aparat Pemerintah yang bertugas dalam penentuan dan pengendalian bangunan gedung dan terhadap penyedia jasa konstruksi yang terlibat dalam penyelenggaraan bangunan gedung, apabila melakukan pelanggaran ketentuan akan dikenakan sanksi dan atau pidana sesuai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Selanjutnya, penyediaan fasilitas dan aksesibilitas menurut peraturan tersebut harus memiliki 4 asas, yaitu asas keselamatan, asas kemudahan, asas kegunaan, dan asas kemandirian.

KESIMPULAN

Penyandang Disabilitas Personel Kemhan dan TNI merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang mempunyai kedudukan, hak, kewajiban, serta peran yang sama dengan masyarakat Indonesia lainnya dalam kehidupan dan penghidupannya. Banyaknya Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan Penyandang Disabilitas, ada beberapa perbedaan yang perlu dicermati oleh instansi terkait. Pusrehab Kemhan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan rehabilitasi medik, rehabilitasi vokasional, rehabilitasi sosial, dan perumahsakitan bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI. Pusrehab Kemhan sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan bagi Penyandang Disabilitas personel Kemhan dan TNI, sudah selayaknya mengimplementasikan UU no. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang salah satunya dengan menyediakan sarana dan prasarana aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas.***



PENGARUSUTAMAAN *GENDER* DALAM OPERASI PERDAMAIAN PBB

Oleh:

Letkol Caj (K) Nita Siahaan M.Sc

Analis Muda Subbid Bilateral Ditkersin Strahan Kemhan

Salah satu isu penting yang muncul menjelang berakhirnya abad ke-20 adalah persoalan *gender*. Isu tentang *gender* telah menjadi topik yang seringkali dibahas dalam setiap analisis sosial serta menjadi pokok bahasan dalam wacana perdebatan yang berkaitan dengan perubahan sosial. Berbagai tulisan baik di media massa maupun buku-buku, atau kegiatan-kegiatan seperti seminar, diskusi, dan sebagainya banyak membahas tentang protes dan gugatan yang terkait dengan ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan. Ketidakadilan dan diskriminasi tersebut terjadi hampir di semua tingkatan dan sektor, mulai dari tingkat

internasional, negara, keagamaan, sosial (kemasyarakatan), budaya, ekonomi, sampai pada tingkat rumah tangga.

Berdasarkan definisi United Nations, *gender* berbeda dengan jenis kelamin. *Gender* mengacu pada atribut sosial dan kesempatan yang dapat diakses dan dikontrol oleh laki-laki dan perempuan. Atribut sosial ini berbeda dalam konteks dan waktu tertentu. Atribut sosial ini yang membuat *sex* atau jenis kelamin menentukan apa yang dapat diharapkan, diperbolehkan dan dihargai oleh perempuan atau seorang laki-laki dalam konteks sosial dan budaya tertentu. Di sebagian besar masyarakat

ada perbedaan dan ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam tanggung jawab yang ditugaskan, kegiatan yang dilakukan, mengakses dan mengontrol sumber daya, pengambilan keputusan dan peluang-peluang lainnya.

Dewasa ini banyak perbedaan yang sangat mencolok antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Perempuan dan laki-laki sama-sama mendapatkan diskriminasi jika mereka melakukan kegiatan di luar peran gender yang ditentukan oleh masyarakat; laki-laki akan dianggap remeh jika mereka melamar sebagai penjaga anak, sementara perempuan kemungkinan besar tidak akan diterima jika melamar pekerjaan yang secara tradisional merupakan “pekerjaan maskulin”, misalnya konstruksi, pertambangan, polisi, militer, petugas keamanan. Dalam beberapa hal pekerjaan-pekerjaan tersebut bahkan secara legal dilarang untuk perempuan. Melihat kondisi yang memprihatinkan seperti ini maka masyarakat internasional telah berkomitmen untuk mengatasi kesenjangan dan bekerja untuk mencapai tujuan akhir dalam kesetaraan gender. Tujuannya adalah untuk menjamin hak-hak yang sama, tanggung jawab dan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki, dan pengarusutamaan gender merupakan alat strategis untuk mencapai tujuan ini. Dewan Ekonomi dan Sosial (ECOSOC) mendefinisikan pengarusutamaan gender sebagai “strategi untuk membuat kaum perempuan dan kaum lelaki lebih perhatian terhadap masalah gender serta dapat melaksanakan, memonitor dan mengevaluasi kebijakan dan program di semua bidang termasuk politik, ekonomi dan sosial sehingga perempuan dan laki-laki sama-sama diuntungkan dan ketidakadilan tidak terus dilakukan.

PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM OPERASI PENJAGA PERDAMAIAIN

Kehadiran dunia internasional dalam operasi penjaga perdamaian berpotensi positif dalam mempengaruhi hubungan gender

dan ketidaksetaraannya dalam kehidupan masyarakat. Misalnya, inisiatif mendukung pemilu dapat memfasilitasi partisipasi perempuan sebagai pemilih dan wakil politik. Polisi sipil dalam operasi penjaga perdamaian dapat membantu dalam pelatihan, monitoring atau restrukturisasi lembaga penegak hukum lokal dan menekankan menangani kejahatan yang mempengaruhi perempuan, termasuk pemerkosaan, pelecehan seksual, kekerasan dalam rumah tangga dan kejahatan berbasis gender lainnya, seperti perdagangan perempuan dan anak perempuan. Perempuan profesional dapat melakukan perannya dalam misi penjaga perdamaian, terutama dalam peran kepemimpinan, dapat bertindak sebagai model bagi perempuan lokal, terutama dalam masyarakat dimana perempuan secara tradisional memainkan peran sekunder.

Dalam merancang kebijakan pada suatu kegiatan maka operasi penjaga perdamaian harus difokuskan kepada kaum perempuan dan laki-laki dalam masyarakat yang dilanda perang serta merancang struktur sosial lokal dan bertanggung jawab terhadap norma dan budaya. Peran gender agar disosialisasikan yang berkaitan dengan status perempuan atau laki-laki dalam konteks ekonomi, sosial, politik atau budaya tertentu, yang merupakan salah satu cara yang mendasar dalam masyarakat serta budaya yang terstruktur. Sosialisasi tersebut bertujuan untuk mempengaruhi kegiatan perempuan dan laki-laki, memberikan akses dan mengontrol sumber daya dan bagaimana mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Operasi pemeliharaan perdamaian sangat penting melihat dampak dari kebijakan dan kegiatan terhadap perempuan dan laki-laki dalam budaya lokal dan masyarakat. Misalnya, pelatihan kejuruan atau insentif lainnya untuk mendorong pelucutan senjata, demobilisasi dan reintegrasi (DDR) dari mantan kombatan perempuan mungkin tidak relevan jika mereka tidak memperhitungkan keterampilan khusus dan tanggung jawab perempuan misalnya orangtua tunggal. Komponen penting dari setiap operasi penjaga perdamaian yang sukses



Sumber: goodnewsfromindonesia.org

adalah diantaranya terselenggaranya pemilu lokal yang bebas dan adil. Dalam pelaksanaan pemilihan, penting pula untuk memahami norma-norma dan adat-istiadat masyarakat setempat sebelum pemilu dilaksanakan dan menentukan apakah perempuan akan menghadapi hambatan tertentu dalam melaksanakan hak mereka untuk bekerja di kantor dan untuk memilih. Untuk mengatasi kendala tersebut merupakan prasyarat untuk melakukan pemilihan umum yang bebas dan adil.

Prinsip kesetaraan *gender* adalah pelajaran dasar kegiatan dan kebijakan PBB sehingga operasi pemeliharaan perdamaian dapat mencerminkan dan mempraktekkan prinsip ini untuk memastikan bahwa operasi perdamaian terus berlanjut berdasarkan pada inklusivitas dan tidak melanggengkan diskriminasi berbasis *gender*. Sementara kesetaraan *gender* adalah hal yang penting bagi hak asasi manusia yang mempunyai tujuan dan terprogram. Selain itu langkah-langkah untuk menuju kesetaraan *gender* juga berkontribusi terhadap tujuan sosial, ekonomi dan politik lainnya. Misalnya,

memberikan kesempatan pendidikan yang sama dengan perempuan dan laki-laki meningkatkan kemampuan perempuan untuk merawat diri mereka sendiri dan keluarga mereka dan memiliki dampak langsung dan positif pada kesehatan keluarga.

Perspektif *gender* memberikan kontribusi dalam menghasilkan kebijakan dan para pengambil keputusan harus mampu untuk menilai potensi dan mempersempit kesenjangan *gender*. Misalnya, untuk misi perdamaian sebaiknya mandat tersebut dapat memberikan bantuan teknis dalam pembangunan institusi dan pengembangan legislasi nasional. Hal ini sangat penting untuk memasukkan kesetaraan *gender* di semua lembaga nasional dan hukum dalam negeri, termasuk undang-undang tentang warisan, perkawinan properti, kekerasan dalam rumah tangga, partisipasi politik, kerja dan jaminan sosial.

Operasi penjaga perdamaian yang memiliki mandat pemerintahan dapat mendukung partisipasi publik untuk kaum perempuan

dan peran mereka dalam pengambilan keputusan dengan memberikan insentif kepada partai politik dimana insentif ini harus mencakup jumlah minimal perempuan dalam daftar kandidat mereka untuk menduduki jabatan politik, pelatihan dan kesempatan bagi kandidat perempuan yang potensial. Mandat operasi penjaga perdamaian yang akan menentukan sifat dan lingkup kegiatan tersebut dapat dilakukan. Ketika mandat itu terbatas terhadap aktivitas militer tertentu, seperti pada kasus misi pengamat militer, hal ini mungkin akan mempengaruhi lingkungan politik atau sosial.

Ketika tugas yang diamanatkan termasuk pemantauan hak asasi manusia atau mendirikan dan merestrukturisasi lembaga, tentu ada potensi besar untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kegiatan ini. Di Timor-Leste dan Kosovo, operasi PBB bertindak sebagai administrasi transisi sipil, yang memungkinkan untuk fokus terutama untuk kebutuhan dan keprihatinan perempuan di semua bidang pemerintahan, termasuk sistem peradilan, kepolisian,

konstitusional dan legislatif pembangunan dan proses pemilihan.

RESOLUSI DEWAN KEAMANAN 1325 (2000)

PBB menyadari bahwa keberadaan *female peacekeepers* sangat penting dalam misi perdamaian, bukan hanya bertujuan untuk meraih kesetaraan gender, namun lebih dari itu bahwa tentara perempuan memiliki potensi besar untuk menciptakan perdamaian. Oleh karenanya dibutuhkan suatu mekanisme untuk memberi pondasi bagi dukungan terhadap keikutsertaan perempuan dalam misi perdamaian di seluruh dunia. Disinilah DK-PBB berperan dengan mengeluarkan Resolusi No. 1325 pada tahun 2000 (*Security Council Resolution on Women, Peace and Security*) yang merupakan resolusi pertama yang dilahirkan DK-PBB yang membahas signifikansi peranan perempuan dalam menciptakan perdamaian.

Resolusi Dewan Keamanan 1325 memberikan mandat penting untuk mengarusutamakan perspektif gender dalam operasi penjaga perdamaian. Resolusi ini



mengakui kontribusi perempuan dalam pemeliharaan dan peningkatan keamanan. Sementara itu ada pemahaman mengenai kebutuhan khusus perempuan dan kedulian terhadap perempuan dalam konflik bersenjata. Resolusi ini menegaskan kembali peran perempuan dalam pencegahan dan resolusi konflik dalam *peacebuilding*, yang menekankan betapa pentingnya partisipasi yang setara dalam keterlibatan mereka untuk mempertahankan dan mempromosikan perdamaian dan keamanan. Selain itu resolusi ini berupaya untuk menyoroti kebutuhan dalam meningkatkan perannya dalam pengambilan keputusan mengenai pencegahan dan penyelesaian konflik.

Pengalaman saat bertugas di Kongo tahun 2008, penulis menyaksikan telah terjadi konflik di mana penduduk sipil semakin menjadi target utama dalam kekerasan, sehingga kerap kali kaum lelaki dan anak laki-laki direkrut ke dalam faksi-faksi yang sedang bermusuhan, sementara kaum perempuan dan anak perempuan biasanya ditinggalkan untuk merawat keluarganya. Keadaan seperti

ini seringkali terjadi dan meningkat pula peran perempuan yang menjadi kepala rumah tangga. Mereka sangat rentan terhadap bahaya penyiksaan dan perkosaan (dan risiko kehamilan yang tidak diinginkan, HIV dan infeksi menular seksual lainnya). Selain itu kondisi ekonomi dan keamanan pangan serta stigmatisasi sosial dan pelecehan seksual kerap terjadi di masyarakat.

Peran perempuan sangat signifikan dalam mengatasi situasi yang sedang terjadi dalam membantu pasukan perdamaian dalam menyelesaikan konflik dan menjembatani perbedaan antara pihak-pihak yang berkonflik. Tentara perempuan dapat dengan mudah berinteraksi dengan perempuan dewasa dan anak-anak perempuan yang menjadi korban luka-luka psikologis, yang diakibatkan oleh konflik bersenjata. Perempuan dan anak-anak yang dilecehkan cenderung merasa nyaman untuk berinteraksi dengan pengamat militer perempuan daripada dengan laki-laki. Hal ini berguna dalam investigasi, advokasi dan pemberian keadilan kepada para pelakunya.



Dalam hal ini peran petugas militer perempuan sangat penting dan tetap menjadi sebuah kebutuhan bagi suksesnya sebuah misi. Apalagi Republik Demokrasi Kongo sering dianggap sebagai sebuah misi yang kompleks dengan tantangan ketegangan sipil. Dalam menanggapi tingkat kekerasan di negara tersebut, dilakukan upaya mencari akar penyebab konflik, dan bertemu dengan kepala-kepala suku untuk menurunkan tingkat ketegangan. Pendekatan dengan menggunakan kepala suku lebih sederhana dari model konvensional.

Dapat dipahami bahwa operasi penjaga perdamaian PBB harus dapat memahami efek, dapat membedakan konflik dan dapat melindungi hak-hak perempuan kemudian memastikan mereka terintegrasi terhadap tindakan untuk mempromosikan perdamaian, menerapkan kesepakatan perdamaian, menyelesaikan konflik dan merekonstruksi masyarakat yang dilanda perang. Jika operasi penjaga perdamaian berhasil dalam memastikan perdamaian dan adanya rekonsiliasi dalam jangka panjang yang berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi dan hak asasi manusia yang diakui secara internasional, maka perlu kegiatan dan kebijakan mereka sangat penting dalam menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi.

MEMPROMOSIKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PEACEKEEPING

Kesuksesan sebuah misi perdamaian dapat diukur dari terselenggaranya pemilu lokal yang bebas dan adil. Keterlibatan para personilnya mampu memberikan kenyamanan kepada masyarakat setempat terutama yang berkaitan dengan masalah perbedaan gender. Bagaimana sebuah misi perdamaian dapat mempromosikan gender dalam peacekeeping? Untuk menjawab hal ini tentu dapat mengacu kepada Departemen Operasi Penjaga Perdamaian (DPKO) yang merupakan bagian dari badan PBB yang bertanggung jawab dan yang dapat memastikan bahwa perspektif gender dimasukkan pada tahap

awal perencanaan dalam setiap pelaksanaan misi penjaga perdamaian. Hal ini tentu penting untuk memfasilitasi pertimbangan gender dapat dimasukan dalam struktur, sumber daya dan anggaran dalam sebuah misi.

Penggunaan anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan dalam bentuk karya yang realistik. Berhasil atau tidak program gender dalam sebuah misi perdamaian tergantung kepada Kepala Misi. Pengalaman menunjukkan bahwa operasi perdamaian telah berhasil dalam mempromosikan kesetaraan gender dan mempromosikan hak-hak perempuan untuk memiliki dukungan di tingkat tertinggi otoritas dalam misi. Kepala Misi bertanggung jawab untuk mempromosikan, memfasilitasi serta memperhatikan perspektif gender di semua bidang kerja dan menuntut akuntabilitas kepada manajer dan personil di semua tingkatan. Agar pelaksanaan misi ini efektif, maka sejak awal harus ada komitmen yang jelas dalam rangka mempromosikan kesetaraan gender dalam seluruh misi. Komitmen ini harus diterjemahkan ke dalam tindakan nyata dalam semua bidang misi dan harus menjadi tanggung jawab semua personel, terutama manajer senior.

Pentingnya perspektif gender dapat diperkuat dalam pertemuan tingkat tinggi dengan partai-partai politik dan badan-badan konsultatif serta melalui kegiatan dan mendapatkan informasi tentang sebuah misi. Misi penjaga perdamaian perlu memastikan bahwa harus ditumbuhkan kesadaran yang cukup dan kapasitas untuk mengidentifikasi dan perspektif gender yang dikembangkan kepada semua personil, terutama manajer senior. Adanya referensi yang kuat sebagai pedoman, checklist, program pelatihan dan standar operasi prosedur (SOP) dapat membantu mengaplikasikan perspektif gender ke dalam pekerjaan sehari-hari dalam semua komponen serta dapat meningkatkan kesadaran dan membangun kapasitas untuk pengarusutamaan gender.***

New Feature

Business Matchmaking Services

Pre-Arrange Meetings for all Exhibitors
and Pre-Registered Visitor

Visit <http://www.bmm-napindo.com>



INDO DEFENCE 2016 EXPO & FORUM

Incorporating with:

INDO AEROSPACE 2016 EXPO & FORUM

featuring

INDO HELICOPTER 2016 EXPO & FORUM

INDO MARINE 2016 EXPO & FORUM

2 - 5 NOVEMBER 2016 | JIEXPO KEMAYORAN JAKARTA, INDONESIA

Exhibition Hours:

Wednesday, 2 Nov 2016

12:00 – 17:00

For Trade / Professional Visitors

Thursday-Friday, 3-4 Nov 2016

10:00 – 17:00

For Trade / Professional Visitors

Saturday, 5 Nov 2016

10:00 – 16:30

Open for Public with Entrance Fee

VISIT! INDONESIA'S NO.1 OFFICIAL TRI-SERVICE DEFENCE, AEROSPACE, HELICOPTER AND MARINE EVENT

"Bolstering Defence Industry Cooperation: Achieving a Global Maritime Fulcrum and Secure World"

INTERNATIONAL FORUM



INDO DEFENCE 2016 TRI-SERVICES FORUM

3 November 2016
Trademark Building 6th Floor
JIExpo Kemayoran Jakarta, Indonesia

Part of: **INDO DEFENCE**
2016 EXPO & FORUM
Hosted by: **National Defense Ministry**
Co-organized by: **IQPC**

INDO DEFENCE 2016 TRI - SERVICES FORUM By : IQPC

Achieving Comprehensive Maritime Surveillance and
Security through Technology Innovation and Partnerships

Please Contact: M: +65 6722 9388 E: enquiry@iqpc.com.sg www.indodefenceforum.com



INDO AEROSPACE 2016 EXPO & FORUM

featuring
**INDO
HELICOPTER
2016 EXPO & FORUM**

3 November 2016 | Trademark Building 6th Floor, JIExpo Kemayoran Jakarta, Indonesia

INDO AEROSPACE FORUM BY : IKATAN PILOT INDONESIA

"Peran Transportasi Udara Dalam Poros Maritim Nasional Indonesia"

Please Contact: Capt. Dony Hardjanto M: +62 812-9190-513 E: danny.hardjanto@gmail.com



INDO MARINE 2016 EXPO & FORUM

3 - 4 November 2016, Seminar Room, Hall F JIExpo Kemayoran Jakarta, Indonesia

INDO MARINE FORUM BY: NACE INTERNATIONAL JAKARTA SECTION

"Corrosion Management In Marine Environment",
"Corrosion Management In Offshore Application"

Please Contact: Mr. Ade Phone: +62 21-22791107 M: +62 82184486667 Web: www.nace-jakarta.org

FREE! TECHNICAL PRODUCT PRESENTATIONS



When you are at INDO DEFENCE, INDO AEROSPACE Featuring INDO HELICOPTER, & INDO MARINE 2016, you should attend the many free technical presentations on some of the latest solutions and techniques that more efficient in solving your needs. It is open for all professional from Defence, Aerospace, Helicopter and Marine sectors.

Attendance is FREE but seats will be on 'first-come-first-served' basis. You must register directly with the presenting companies to ensure your seat. Please refer to back page for detail programme.

INVITED OFFICIAL FOREIGN COUNTRY VIP DELEGATIONS INCLUDE:

Asia & Asia Pacific

- Australia
- Brunei
- Cambodia
- China
- India
- Japan
- Laos
- Malaysia
- Myanmar
- Pakistan
- Papua New Guinea
- Singapore
- Thailand
- Timor Leste
- Vietnam
- Philippines

The Americas

- Brazil
- Canada
- Columbia
- USA

Middle East

- Saudi Arabia
- Qatar

Europe

- Austria
- Belgium
- Bosnia and Herzegovina
- Bulgaria
- Croatia
- Denmark
- Estonia
- Finland
- France
- Germany
- Hungary
- Italy
- Norway
- Poland
- Portugal
- Sweden
- Switzerland
- The Netherlands

Supported by



Official Publication and Show Daily

IHS Jane's

Official Online Publication

SHEPARD

Supporting Publications

Aviation

ADJ

Aeromag

AEROSPACE REVIEW

airporteve

ALLIANZ

ASIAN

AIRLINES & AIRCRAFT

MILITARY REVIEW

ANGKASA

APDR

armada

ARMAMENT

REVIEW

Defense

Organised by



PT Napindo Media Ashatama

Tel: (+62-21) 8644756/85, Fax: (+62-21) 8650963, E-mail: info@indodefence.com

www.indodefence.com | www.indoaerospace.com | www.indohelicopter.com | www.indomarine.co



www.kemhan.go.id

MEDIA INFORMASI KEMENTERIAN PERTAHANAN

WiRA

OVERVIEW OF THE 2015
INDONESIAN DEFENSE WHITE
PAPER

BUREAUCRATIC REFORM IN
MINISTRY OF DEFENSE OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA

THE SECOND YEAR OF SECURITY
DEVELOPMENT AND DEFENSE
TERRITORIAL EMPOWERMENT
PROGRAMME AT STATE BORDER
REGIONS IN KALIMANTAN



GENDER MAINSTREAMING
IN UNITED NATIONS
PEACEKEEPING OPERATIONS



POLICY MANAGEMENT ON PEOPLE
WITH DISABILITIES IN
MINISTRY OF DEFENSE AND TNI

THE USE OF HUMAN CAPITAL APPROACH
STRATEGY IN SUPPORTING DEFENSE HUMAN
RESOURCES TRANSFORMATION TO FACE
FUTURE CHALLENGES



**THE MINISTER OF DEFENSE
AND THE STAFFS OF THE MINISTRY OF
DEFENSE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**CONGRATULATES TNI FOR
IT'S 71th ANNIVERSARY**



A handwritten signature in black ink that reads "Editorial".

Warm regards from WIRA editorial team,

Dear reader, may you always be in good health and happiness. In September-October 2016 edition, WIRA editorial team prepared the articles of Defense Policy such as, the Strategic Use of Human Capital Approach in support of Human Resources transformation of Defense and Overview of the Indonesian Defense White Paper of 2015. We also display the article on the Implementation of Security and Programme Development Empowerment Defense Region State Border Regions in Kalimantan, Bureaucratic Reform in Ministry of Defense of the Republic of Indonesia, Policy Management on People with Disabilities at Ministry of Defense and TNI, as well as an update on Gender Mainstreaming in United Nations Peacekeeping Operations. Those article are expected to broaden the readers' horizon.

Dear WIRA Readers,

To enrich the content of WIRA Magazine, we'd always look forward to your participation by sending articles, opinions, information, responses, or critics and recommendation. Please contact us through email redaksi.wira@kemhan.go.id. WIRA Magazine is also accessible online at www.kemhan.go.id.

Finally, we'd hope that our presentation will enrich information and be beneficial for you. Last but not least, we'd like to congratulate the Indonesian Armed Forces for its 71th anniversary. Long live the Indonesian Armed Forces.

Contents

EDITORIAL BOARD

Advisors:

Minister of Defense
General (Ret.) Ryamizard Ryacudu

Secretary General of MoD
Vice Admiral Widodo, M.Sc

Editor in Chief:

Head of Public Communication Center
of MoD
Brig. Gen. Djundan Eko Bintoro, M.Si (Han)

Managing Editor:

Chief of Information Cooperation of Public
Communication Center
Col. Drs. Silvester Albert Tumbol, M.A.

Editors:

Ltc. Joko Riyanto, S.Sos, M.Si.

Mutiara Silaen, S.Ikom, M.AP

Graphic Design:

1st Lt. Farah Merila S, S.Kom.

Imam Rosyadi

Photo:

Photographers of Public Communication Cen-
ter of MoD

Circulation:

Nadia Maretti, S.Kom, M.M.

Published by:
Public Communication Center of MoD,
Jl. Medan Merdeka Barat No. 13-14 Jakarta

THE USE OF HUMAN CAPITAL APPROACH STRATEGY IN SUPPORTING DEFENSE HUMAN RESOURCES TRANSFORMATION TO FACE FUTURE CHALLENGES



In a universal defense system in which all citizens, regions, and national resources should be involved, government's preliminary preparation should be held in total, integrated, directed, and continuously.

OVERVIEW OF THE 2015 INDONESIAN DEFENSE WHITE PAPER



The Government through the Ministry of Defense released the 2015 Indonesian Defense White Paper which is the updating of the 2014 Defense White Paper in order to keep up with the development of very dynamics strategic environment and the government's policies in the field of defense.



BUREAUCRATIC REFORM IN MINISTRY OF DEFENSE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Bureaucratic reform strategic plan in Ministry of Defense refers to the importance of consolidating organizational units within it in reference to prioritization, establishment of legal protection, and restructuring structured tasks and functions, as well as strengthening task forces in each organization unit to accelerate target bureaucratic reform.



THE SECOND YEAR OF SECURITY DEVELOPMENT AND DEFENSE TERRITORIAL EMPOWERMENT PROGRAMME AT STATE BORDER REGIONS IN KALIMANTAN

Implementation of Security Development and Defense Area Empowerment in Kalimantan Border Region that began in fiscal year 2015 has run for two years. Ministry of Defense and TNI have implemented various development programs to increase national security capability in Kalimantan border area.



POLICY MANAGEMENT ON PEOPLE WITH DISABILITIES IN MINISTRY OF DEFENSE AND TNI

People with disabilities are part of Indonesian people who have the same status, rights, obligations, and roles as other people for life and livelihood. Government policies that facilitate and take care the rights of people with disabilities to ensure their life and livelihood in society are needed.



GENDER MAINSTREAMING IN UNITED NATIONS PEACEKEEPING OPERATIONS

There are many striking differences in opportunity to get a job for men and women. Both men and women somehow receive some degree of discrimination if they engage in activities outside gender roles prescribed by society.

THE USE OF HUMAN CAPITAL APPROACH STRATEGY IN SUPPORTING DEFENSE HUMAN RESOURCES TRANSFORMATION TO FACE FUTURE CHALLENGES

By:

Lt. Gen. I Wayan Midhio, M.Phil

Rector of Indonesia Defense University

INTRODUCTION

Based on dynamic strategic environment development in 2016, the use of human capital approach strategy (for competence human resource capacity) in supporting defense human resources transformation to face future challenges becomes very crucial. Strategic

environment development has changed spectrum of threats that become increasingly complex. Future national defense system requires integration between military and non-military defense systems. It is necessary to build strong and resilient national capability with high deterrence capability. Its implementation is structured within a framework of universal



defense system involving all citizens based on their roles and functions as mandated by Constitution (*Indonesia Defense White Paper*, Ministry of Defense, 2015)

Based on 2015 global power index, Indonesia has a population of 255,993,674 people. Within which, 130 million of them are over the age of 18 years (combat an age). From that potential population, 107,540,000 people are physically capable to be mobilized either as main defense force, reserves, or supporting force. Furthermore, 476,000 people are active military personnel (the main defense force) and there are 400,000 people who are active directly as reserves or supporting component. From that number, we can see that during

emergency situation, Indonesia can double up its power as much as 10 times from currently available (www.globalfirepower.com, 2016).

In a universal defense system in which all citizens, regions, and national resources should be involved, government's preliminary preparation should be held in total, integrated, directed, and continuously. It should be measured to uphold country's sovereignty, territorial integrity, and safety of entire nation. Involvement of all citizens should be arranged in a mechanism in which during facing military threats, the military forces should be the main component backed up by Reserves and Supporting Component (Act No. 3 of 2002). Reserves and Supporting Component are not being considered as a part or a permanent body. However, it should be present and at the same time the state will be able to reduce its military budget in peace time as well as preparing for war at the same time (Bhatara Ibnu Reza, 2009, p. 289).



From human resources perspective - specifically defense management - the development of human capital (highly competent human resources) will affect defense force development framework. A new mechanism will be required in both policy level and operational level in the form of arrangement of human resources as an asset (capital) that can be grown dynamically based on strategic environment. This new paradigm puts human element no longer as objects but as subjects so they can function more optimally in defense management process (Ivancevich, John M., 2007, p. 43-45).

On policy level, the transformation will increase government bureaucracy capability (Ministry of Defense and related Ministry/ Institution) in formulating political decisions related to National Defense management. At operational level, development of Defense Components or what commonly known as Defense Strength and Posture of TNI as the main component supported by Reserves and other supporting components.



This paper will try to examine a new thinking in human resource management of defense sector with human capital approach in supporting transformation of human resources in defense field - particularly in examining the use of defense human resources in democratic parameters namely good governance as well as future prospects and challenges. Good governance principle in defense sector is very important especially in utilization of national resources as legal subjects. It is important that it will not give rise to irregularities of which unrelated to defense interest. This article will conclude and lead to recommendation policy options to encourage the transformation of Human Resources in defense sector.

TRANSFORMATION OF HUMAN RESOURCES IN DEFENSE SECTOR

a. Transformation of Defense System

Defense sector cannot be separated from the process of transformation in its human resources. TNI Reform in reference to Total Defense System has started in 1998. In the

beginning, it is started from Reformation process with thick political nuances, such as dual function of armed forces, TNI Business and civil-military relations structuring. Achievements of this initial phase has been succeeded significantly to diminish technical things such as TNI personnel's position as executive and legislative officials, additional defense legislation programs (Law No. 3 of 2002 on State Defense and Law No. 34 of 2004 on TNI), expansion of security agenda (separation of police force and TNI as well as intelligence reform), budgeting issues and defense technology (Law No. 3 of 2002).

Defense system transformation still leaves some agenda such as personnel policy, education and training, defense economic, technology and innovation bases, posture from orders of battle, as well as matters of doctrines and operational conducts. In addition to that, ideal defense transformation scheme - as based on experiences of other countries - is important steps that cannot be skipped (Alexandra R. Wulan, 2008).

The defense transformation results should be implemented for national defense management by fostering and utilizing all national resources to create defense components and defense abilities. It should be ready at any time to overcome both military threats and non-military threats while keeping their benefits for welfare.

b. Theoretical Discourse: Development of Human Capital Theory for Defense.

Stockley (2003) defines human capital as human contribution to development and growth of organizations and businesses. Humans are important assets that have attitudes, skills and capabilities in improving organization performance and productivity. Competent human resource capacity is the basic concept of human capital due to shift in the role of human resources that is not limited to factors of production (objects) in a production process but an asset (subject) that has many advantages if used and disseminated to give benefits in the organization progress (Stoecky, 2000).

Human capital views humans as intangible assets since man can be considered as asset with lots of advantages since human capabilities if they are used and disseminated will not decrease yet increase for the sake of both individuals and organization. The role of human capital in creating intellectual assets is very strategic. It can be individual competence, as well as manager of organization's intellectual assets. It can be driving engine of entire value that comes from innovation potentials as well as power behind intellectual capital and innovation organization. Therefore, the role of human capital is the key factor to improve organizational performance (business or non-business) that provides ability to compete against competitors for foreseeable future (*Jurnal Sains Manajemen Programme Magister Sains Manajemen UNPAR, Volume I, Number 1, April 2013*).

Capability and credibility of human resources in defense system perspective cannot be separated from development Revolution in Military Affairs (RMA) model in many places of

the world. In Indonesia, defense organization development is not only based on technology base by placing main weaponry system in which military maritime forces and air power as vanguard of defense backed up with ground power as the end buffer.

Organization embodiment of modern main defense components should be based on human capital that consists of five components, namely individual capability (capacity of the personnel), motivation, leadership with *Saptamarga* values, organizational climate, and workgroup effectiveness (trained units) that become parts of human capital owned by main military units.

IMPLEMENTATION OF HUMAN CAPITAL IN DEFENSE HUMAN RESOURCES

a. Human Capital Approach Towards Defense Main Component

In a more specific perspective of human capital on main defense system components, defense system can be seen from the aspect of their human capital capabilities (capability of military personnel) in supporting their main task to the maximum within organization. It is not only on military skills alone but overall skills (intelligence, motivation, education, physical ability, combat experience, etc.) that contribute maximally to development and growth of military organization (Midhio, 2016).

The next steps in Human Resources (HR) realization are to create professional and qualified Army personnel by review process of personnel training and development of educational materials that synergize Army, Navy and Air Force dimensions as a single main command organization of TNI.

For institutional matters, TNI should be reviewed not only on its posture but also on its point of view (doctrine) and organization management as a whole, specifically on its model to address security threats from inside and outside of the state (political, ideological, social, cultural, economic) towards ideal model



that corresponds to the changing strategic environment including non-traditional threats such as terrorism prevention and disaster management. These adjustments should be followed by changing military strategy and operational doctrine, the use of weaponry system, military asset management (including financial management), and it should be supported with integration of army, navy and air force as manifestation of modern military organization and operation.

Those two issues should be accomplished, and followed by intellectual and cultural issues of military organization, especially in personnel matters. In this regard, personnel management system reform as well as education and training of enlisted men should be managed in a non-negotiable policy. For example, establishment of Indonesia Defense University, curriculum changes in educational institutions with emphasizes on democracy, human rights,

professionalism, and additional military science as well as declining socio-political subjects, as well as additional study time abroad.

Changing in way of thinking should also be followed with changes in career or merit system, rotation tour of area, and tour of duty assignment. These two policies should be a foundation to improve human capital capabilities to become professional soldiers and to develop a foundation of competencies in defense field. Without training system reformation, organizational changes and politics will be in vain (*Laksmana, 2008*).

b. Human Capital Approach Towards Reserves and Defense Supporting Components

Research on personnel management shows personnel performance, and it will be determined by four factors, namely, experience, technical competencies (hard skills), behavioral competencies (soft skills) and personality (*Pendit, 1994*). This method is widely applied in civil organizations and military in various countries.

Human capital management of competency basis is an integration of personnel management with overall organizational strategy. This can be achieved by providing means of organizations to assess and to develop the capacity of human resources, compared with needs to achieve vision, mission and goals of the organization. This concept has arisen from the need to align human resource capabilities of defense sector with demand of Ministry of Defense organization in this complex and fast-paced information age. It is based on the opinion that the concept of human resource management has not yet been able to meet the dynamic changes (*Brundrett, 2000, p. 353-369*).

Military Reserves are made up of civilians who have received basic military training and have been prepared to support the military as major component during war emergencies. It has the function to enlarge and strengthen TNI's functions, can be deployed for national defense as combatants, are protected by law,



has received basic military training during peacetime, and become ordinary civilians during peacetime. In general, reserves have mobilization and demobilization functions (<https://makaarim.wordpress.com>, 2016).

Some countries have also developed their Reserves through Conscription Programme – engaging civilians in military service for a specified period of time. United States (US) and Britain use Reserve term to refer to their entire Reserves, a combination of regular forces and reserve forces (www.propatria.or.id, 2016).

The main source of Reserves is human resources supported by national resources including human resources, natural resources, man-made resources, and infrastructures (Law No. 3 of 2002). The use of those resources should be controlled (should be accountable) in the context of democratic parameters or good governance. Good governance principles

in defense sector is very important in order to make utilization of national resources as legal subject does not against or unrelated with national defense interests (*Tim Impartial*, 2008).

CONCLUSION

In the context of national defense capacity development, efforts towards building defense human resources capacity are integral part with national defense system. Defense system development process cannot be run without capacity building efforts on organization, human resources, systems and governing policies. With human capital approach, defense human resources performance can be analyzed through four approaches based on experience, technical competencies (hard skills), behavioral competencies (soft skills) and personality. It should be a study that involves all stakeholders.

Human capital approach also enhances organizational performance both at the level of defense policy drafting (MoD) and operational (TNI Headquarters). Adopting human capital approach has become necessary in supporting competency-based personnel management methods in defense human resources transformation. However, it should be aligned with good governance principles in defense sector for measurable accountability parameters. In this case, utilization of national resources as legal subject will not raise any irregularities in unrelated defense interests.***

OVERVIEW OF THE 2015 INDONESIAN DEFENSE WHITE PAPER

By:

Colonel Kup Yanto Setiono, M.A

Head of Sub Directorate of Doctrine at Directorate of Strategic Policy-Ministry of Defense

PRELIMINARY

The Government through the Ministry of Defense released the 2015 Indonesian Defense White Paper which is the updating of the 2014 Defense White Paper in order to keep up with the development of very dynamics strategic environment and the government's policies in the field of defense. It is very reasonable, considering the Defense White Paper is a strategic document, which includes a statement of defense policies as a guideline for the implementation of the national defense functions that are expected to meet the challenges and the needs of stakeholders and the public to comprehend the national defense policies.

The Defense White Paper which is mandated by Law No. 3 of 2002 on National Defense is a strategic document, which reflects the general picture of the government's policies in the field of defense, national defense strategy, and the development of the national defense posture. It is disseminated to the public both domestically and internationally. In the domestic sphere, the paper is used to convey the Government's policies in the field of national defense as a form of transparency, accountability, understanding and awareness of national defense. Whereas in the international sphere, it is used as an instrument in establishing security cooperation with other countries in order to build mutual trust, equality, and respect.



THE ESSENCE OF THE WHITE PAPER

The substantially amendments of the preceding paper are intended to align the capabilities, strategies and national resources and to ensure the realization of national defense which are able to answer the challenges, as well as meet the needs of stakeholders and the public to comprehend the national defense policies.

The White Paper includes a variety of broader government policies and priorities. It also outlines a sustainable defense strategic plan for the next decade supported by suitable defense budget. The government pledged to boost the country's defense spending rationally and is projected to increase gradually within the next few years. The defense budget will continue to increase along with the increasing quality of the challenges, including the needs of maintenance and operational of the main weapon system. The realisation of the proportional state defense budget will build a strong national defense capability which has a deterrent effect as well as the national and regional stability.

SECURITY CHALLENGES

In line with the today's geopolitical and geostrategic dynamics, the security challenges to the national interest are increasing and more complex in nature. The challenges have evolved into the form of factual and non-factual threats.

The factual threats in a certain condition are potential in disrupting the national defense system. When the threat is increasing, it is likely to affect the stability of national, regional and international security environment. The emerging regional security challenges need attention from regional countries in maintaining stability of the national security. This is to be the platform of considerations to build a vision of defense and security cooperation in the region.

DEVELOPMENT OF DEFENSE POSTURE

The development of the national defense posture as part of the national development programme is an integral component of the national development. This suggests that the





development of the national defense posture must be synergistic and in line with the national development, in order to actualize the achievement of the government Vision, Mission and Priority Programmes stated in the Long-Term National Development Plan until 2025.

Military defense posture development, which is part of the development of the national defense posture, is integrated and sustainably implemented through the fulfilment of the TNI Minimum Essential Force (MEF) posture by 2024 as the main component. Besides, the government prepares other defense components in an integrated and sustainable way. Defense strength development is the elaboration of government policy in the field of national defense as stipulated in the national defense policy. It is gradually implemented through four development strategies, namely rematerialization, revitalization, relocation and procurement in order to enhance the military combat capability of the Army, the Navy and the Air Force.

The policy focuses on the four aspects, which include main weapon system and its supporting systems, as well as the professionalism; the soldiers' welfare and the development of the defense industry that is designed to create a formidable and reliable military personnel capability.

In line with the National Long Term

Development Plan, the strategic plan development is planned into three phases. The first phase (2010-2015) has been completed successfully as the course towards the next Programme. The second phase (2015-2019), the plan is outlined in the comprehensive national defense policies as a guideline. Phase three (2019-2024) is the continuation of foregoing phase expected as an end point of minimum essential force Programme which further

directed towards the development of an ideal defense posture. This Phase is still guided by the development priorities which includes professional soldiers, capacity building and people supports, as well as the weapon system modernization through the defense industry. The policy reflects the national defense objective, which refers to the defense strategy and determined aspects of the development Programme.

STATE DEFENSE PROGRAMME

The Government has set a national character development policy as part of a mental revolution through the programme of state defense. The programme is intended to prepare people, and strengthening national identity based on values and cultures in the national defense system.

The participation of the people in the state defense is constitutional rights and obligation by implementing the attitudes and behaviour with the sense of patriotism and nationalistic spirit to secure the long-term survival of the nation. The people rights and obligations are aimed at establishing a national defense power in order to maintain the national sovereignty, territorial integrity and safety of the nation.

State Defense Programme is a Programme initiated by the Ministry of Defense which subsequent becomes a national programme. The Programme, began in October 2015 and

targeted to train up to 100 million citizens participating in the next 10 years. The Government has started the Programme by setting up 4,500 educated and trained citizens of 45 districts / cities throughout Indonesia as a volunteer to defend the nation that has a high level of discipline and patriotism.

The Programme is essentially intended to realize people awareness with positive attitudes and behaviour to uphold the state defense values which are nationalism, nation consciousness, loyal to *Pancasila* as the country's ideology, willingness to sacrifice for the nation, and the initial capability to defend the country. Through the state defense programme, it is expected to develop the positive characters of the people with discipline, optimism, teamwork and leadership sense to ensure the survival of the nation.

The values of the state defense are very important to be imparted to the people in the efforts to strengthen patriotism and nationalism in order to build the nation's deterrence to face the complexity of the threats in order to actualize the of formidable National Defense.



DEFENSE INDUSTRY

Modernizing weapon equipment of the military is not just an option but a must in order to increase national defense capability. This corresponds to the needs of the defense power development along with the strategic environment dynamics.

The future TNI's role is not only as a guardian of the country's sovereignty but also is required to perform its duties to promote world peace and humanitarian tasks at the regional and global levels. However, meeting the needs of the enhanced technology of weapon equipment requires a substantial budget. Therefore, the government is committed to developing its indigenous strategic defense industrial base.

The government planned to revitalize the country's strategic industries to be a strong, self-reliance, and competitive defense industry to support the national defense and security posture, which will impact on the national economy development agenda. To this end, the government adopted set of policies to determine priority programs in technological mastery by focusing on the





empowerment on national resources base. Some of the priority programs include: Submarine and Industrial Development propellants, as well as the development of Rockets, Missiles, National Radar, Medium Tank, and Jets.

INTERNATIONAL COOPERATION

In the context of international engagements, Indonesia prioritizes on the free and active foreign policy which is guided by the principle of peace as the priority; however, independence and sovereignty is of uttermost essential. Indonesia is also actively build international cooperation by referring to the principle as a nonaligned country which does not form an alliance with any country, and strengthen its identity as the archipelagic and maritime nation.

The strong government's commitment to promote world peace is based on the equal

rights, sovereign equality, and non-intervention in the international affairs. Indonesian defines peace as it is unreasonable for a country to live peacefully within the world of no stable political and security condition. Hence, strengthen mutual understanding and reducing differences in problem solving needs to be prioritized. Besides, encouraging peace efforts in accordance with fundamental principles of the UN Charter is fundamental.

Indonesia is committed to living together in peace and respecting other country's sovereignty. Indonesia believes that neighboring countries are friends who share a commitment to maintain security and stability in the region. Building a common ground is an important factor in bilateral and multilateral international relations.***

BUREAUCRATIC REFORM IN MINISTRY OF DEFENSE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

By :

Team of Inspectorate General of Ministry of Defense



Bureaucratic reform is a necessity following ongoing public demand in reform era since 1998. Basically, the reform was asking for changes and system renewal for refinement in all level of governance system including in Ministry of Defense. Since 2008, the Ministry of Defense has conducted internal bureaucratic reform that focused on three aspects: institutional (organization), management, and human resources (HR). Reform within Ministry of Defense is essentially a strategic step in building human resource professionals who have the power efficiency and effectiveness in supporting professional development tasks of Ministry of Defense.

There are a number of driving factors why bureaucratic reform becomes important. First, the changes in national strategic environment, such as economic crisis led to change in national political system. Second, the changes in global strategic environment. In dynamic global strategic environment, there are demands to strengthen democratization and decentralization, as well as utilization of information and communication technology in governance and development practice. Third, changes in the paradigm of good government management with good governance, autonomy, democracy, public accountability, transparency and rule of law with good law enforcement.

Those conditions were the foundation of bureaucratic reform in Ministry of Defense. However, it is basically to realize Ministry of Defense organizations that strong, professional, effective and efficient, and dynamic in responding to and anticipating future developments. In reference to complex and dynamic future growth, Ministry of Defense seeks to continually update a strategic plan by taking into account the needs of organizational units and the availability of resources.

EIGHT AREAS OF CHANGE

Bureaucratic reform strategic plan in

Ministry of Defense refers to the importance of consolidating organizational units within it in reference to prioritization, establishment of legal protection, and restructuring structured tasks and functions, as well as strengthening task forces in each organization unit to accelerate target bureaucratic reform. All of them are designed to meet principles of good governance and professional, since it is an effort to improve and enhance performance of government bureaucracy.

Focused Group Discussion (FGD) that was conducted by Ministry of Defense in 2009 has formulated eight areas of change for





bureaucracy reform agenda within Ministry of Defense. Those eight area include:

1. Management of Change;
2. Organizing overlapping legislations;
3. Strengthening organization to be more effective and efficient;
4. Optimizing good governance management;
5. Organizing human resources management system;
6. Optimizing performance accountability;
7. Strengthening internal control (APIP);
8. Increasing public service quality.

Even though Ministry of Defense is a unique organization, but similar with almost all government organizations in Indonesia, it also "suffers" the same weakness in facing constantly changing world. Public demands increasing performance of government officials from time to time. If these governmental organizations do not hasten themselves to change, then they will not be credible in the eyes of public. This is what has prompted government to commit the acceleration of bureaucratic reform in all of its government organizations.

Bureaucratic reform efforts are not easy after decades of "being served" (rather than serving public) tradition and severe and corrupt patron-client system. Therefore, we need a strong will and sustainable efforts

to change the defect mindset from previous paradigm. In this case, acceleration and strong will are needed to make a fast pace acceleration to catch up with other developed countries that already have good public services awareness.

BUREAU-MANIA AND ROAD MAP

Bureaucratic reform is to eradicate tendencies of bureau-mania such as inefficiency, abuse of authority, and corruption that spread out in government institutions. We have seen that the New Order was fallen due to bureau-mania tendencies. This awareness then led reform era government took steps in reconstructing and reawakening the nation. That reconstruction formulation was found in the keyword: bureaucratic reform. It is a fundamental change in a system. The purpose is to change old structure, behavior, and habits. The scope of bureaucratic reform is not limited to processes and procedures, but also linked to changes in the level of structure, attitude and behavior.

In the context of bureaucratic reform, Ministry of Defense has developed a Road Map as a guide to implementation of bureaucratic reform in Ministry of Defense. The Road Map contains bureaucratic reform strategic plan, human resources and partnerships, regulatory reform, and changes in Ministry of Defense.

The Road Map is contained in Minister of Defense Decree No. KEP/1273/M/XII/2015. It can be interpreted as the seriousness of Ministry of Defense to make reformation in such a sustainable manner in accordance to demands and dynamic changes in internal environment, as well as in national and global strategic environment.

The direction of bureaucratic reform in Ministry of Defense refers to internal steps as follows:

1. Aligning orientation - bureaucracy should be led to the mandate of people; therefore it should be geared towards servicing people.

2. Strengthening commitment - determination to continue to change. Without human resource's strong determination for change, bureaucratic reform will encounter obstacles. To strengthen determination towards changes among officials, there is a need of stimulus such as increase in wellbeing, but at the same time provides no tolerance for those who do unlawful conducts.
3. Building a new culture - improvement of bureaucratic culture and ethics with transparency, openness, and clear Standard Operation Procedures.
4. Rationalization - rationalization of institution and personnel structure to make lean and agile institution that adept in problem solving and adaptable to changes in society, including advancement of information and communication technology.
5. Strengthening legal basis - bureaucratic reform efforts need to be based on clear rule of law. Clear rule of laws can be a corridor in running changes.
6. Improvement of human resources quality - all bureaucratic reform efforts should lead to optimal results supported by reliable and professional human resources, hence there is a need for adequate human resources with good personnel recruitment system, payroll system, implementation of training, as well as improved welfare.

Hopefully, this article will lead Indonesian people to believe that Ministry of Defense is ready to take off into a reliable organization that capable to manage country's defense in tune with dynamics in national, regional, and global environment. In addition to that, all apparatus of Ministry of Defense, as well as all of its organizational units, are ready to run bureaucratic reform to give room for changes in order to realize an organization with full of integrity.***



THE SECOND YEAR OF SECURITY DEVELOPMENT AND DEFENSE TERRITORIAL EMPOWERMENT PROGRAMME AT STATE BORDER REGION IN KALIMANTAN

By:

Col. Inf. Rakimin M. Djoeri, S.IP, M.M

Acting Director of Mobilization

at Directorate General of Defense Strategy – Ministry of Defense



The Working Cabinet Government had launched nine priority agenda that commonly known as *Nawa Cita*. One of the agenda – the third one in *Nawa Cita* – states that “building Indonesia from periphery area to strengthen local areas and villages within framework of Unitary State.” It is a policy that lays groundwork of asymmetric decentralization resumption. Asymmetric decentralization policy is intended to protect national interests in border areas, to strengthen economic competitiveness in global level, and to help regions of insufficient governing capacity providing public services.

Law No. 26 of 2007 on Spatial Planning and Government Regulation No. 26 of 2008 on National Spatial Plan give mandates that state borders are National Strategic Area with defense functions. Presidential Decree No. 31 of 2015 on Spatial Planning of State Border Regions in Kalimantan was aimed to establish national territorial integrity on border area by upholding national sovereignty, establishing national defense and security, supporting economic growth and protecting safeguarded area. Based on Government’s priority agenda as well as those related rules and regulations, it is necessary to

do concrete activities that can be public perceived directly. The real activities that can be implemented is development of border area in security aspect as well as enhancing defense capabilities by increasing welfare and improving living standards in border area of Kalimantan.

Presidential Decree No. 31 of 2015 give mandate on application of security belt by setting up defense and security priority areas along the border in Kalimantan. Ministry of Defense as instrumental ministry in development of priority area had established some priority Programme in defense development Programme in Kalimantan border area, i.e. "Security Development and Defense Area Empowerment in Kalimantan Border Region". Working Units within Ministry of Defense, TNI Headquarter, and Forces Headquarter should implement that development Programme.

Implementation of Security Development and Defense Area Empowerment in Kalimantan Border Region that began in fiscal year 2015 has run for two years. Ministry of Defense, TNI and forces within it have implemented various development programmes to increase national security capability in Kalimantan border area. In order to determine the extent to which implementation of development programmes have been implemented by working units and TNI, detailed outline of various programmes - both physical and non-physical aspects should be examined. The physical aspect is development of construction and provision of facilities and infrastructure for border security; while non-physical aspect is community empowerment Programme for border community to increase welfare and raising public awareness on public responsibilities in state defense.



Sumber: kaltaraindonesia.blogspot.com

BORDER SECURITY POSTS

Currently, there are 80 border security posts deployed in Kalimantan border - 49 in western sector and 31 in eastern sector (Based on reports from Kodam VI/Mlw and Kodam XII/Tpr up to third quarter 2015).

In order to optimize border monitoring, construction of 23 new posts has been carried out, as well as renovation towards 39 unviable posts, additional helipad for those without one, solar cell electrical energy and water purifier for those without access to electricity and clean water respectively. Additional posts are expected in the future. At least, it will be added to reach a minimum number of 200 posts. In addition to that, relocation of 32 posts will also be made especially to those of more than 4 km distance from borderline. The total number of 200 posts is perceived as ideal, given that average post should be within 10 km distance, hence they can be expected to carry out border monitoring task continuously in better condition.

INSPECTION LANES AND BORDER PATROLS

Beside the mentioned posts, development programs should also include patrol lane that are parallel with borderline. For that purpose,



the available lanes are still very limited. Limited road links between Posts will affect patrol and increase patrolling difficulty along borderline for monitoring the border markers, preventing illegal logging, drug smuggling, human trafficking and other crimes. Based on Presidential Decree No. 31 of 2015 on Spatial Planning of State Border Regions in Kalimantan, the mandate for implementation of security belt should be supported by Inspection Lanes and Border Patrol. Inspection Lanes and Border Patrol are intended as means for border markers inspection and maintenance by the authorities and the patrols are preventive actions for any transnational crime and disorders in border area. In order to meet the needs for Inspection Lanes and Border Patrol, Ministry of Defense has carried out the lanes construction for ± 783 Km. The lanes consist of four segments in Sambas and Bengkayang districts, as well as Sanggau, Sintang and Nunukan Regencies. In 2019, the lanes of ± 2019 Km along border should have been built. These lanes at least should be made

of gravel stone with 3 meters wide and being able to be passed by four-wheel light vehicle of 750 kg weight. Beside for tactical purpose, these roads should be for administration purposes.

The development of Inspection Lanes and Border Patrol can also be used to boost economic activity that currently highly dependent on the traditional traffics. In addition to that, people movement across countries can be able to be monitored better. These infrastructure developments are expected to help boost economic growth in remote areas that use pathways or roads that barely passable by two-wheeled vehicles.

ADMINISTRATION ROAD

There are roads that connect many Border posts with nearby villages or *kampongs*. However, there are still many posts with no available roads to nearby for dozens of kilometers. The roads are required for



Sumber: jakartagreater.com

administration purposes such as distribution of logistics, evacuation and implementation of territorial development as well as communication means with local community. This kind of communication needs to be performed by members of the military to local community through visits, health services, and TNI's services within framework of territorial development or defense empowerment. Given that beside security tasks the Border Post Task Forces should also do territorial tasks, the connecting roads from Border Posts to people's dwellings needs to be built. Currently, there are four Administration Roads is being built.

TRANSPORTATION MEANS (LAND AND RIVER)

Implementation of Border Post Task Force tasks are also needs adequate means of transportation. The current available transportation means are 2.5-ton truck for Tactical Command and Main Command. At least, each post should have a four-wheeled light vehicle, 2 units of two-wheeled vehicles,

to facilitate patrol for a minimum of 4 people. At certain locations in East and North Kalimantan, river transportation such as Fast Motor Boat is necessary. In order to fulfill transportation needs for patrol and administration purposes, there is an urgent need for motor trail and fast motorboats.

COMMUNICATION MEANS

Communication means are an absolute necessity in border security operations. Communication means such as Handy Talky (HT) radios. In order to increase communication ability, there are have been additional and Ministry of Communication and Information now builds some Base Transceiver Station (BTS) along borderline.

UNMANNED AIRCRAFT USE

Utilization of Unmanned Aircraft as supporting means for border security to monitor border area directly in real time with fast roaming exploration capabilities for remote monitoring



Sumber: topografi.net

Aircraft, landing bases around Strategic Command Task Force should be built.

DEVELOPMENT OF ARMY INFRASTRUCTURE UNITS

Future development army units in border region are necessary. However, in the future, it is also necessary to accommodate the construction of military unit of Army, Navy and Air Force for border security. The current implementation is the development of Infrastructure

of near, medium and far distance. To meet those monitoring needs, Unmanned Aircraft is needed to cover short distances by utilizing thermal camera that is capable of being operated by Border Monitoring Posts. In addition to that, Unmanned Aircraft to cover medium distance should be operated by Strategic Command Task Forces, while for borders and immediately addressed operation should be handled directly by Border Security Operations Command. In order to support the operations Unmanned

Unit Border Battalion 614/CPR, renovation of Official Housings of Military District Command 0910/MLU and Official Housings of Military District Command 0911/NNK, later on in the district 645 Battalion Base in Paloh district in Sambas Regency.

NAVY POST INFRASTRUCTURE

Border region of Kalimantan is located between Indonesian archipelagic sea lanes



(ALKI) I and Indonesian archipelagic sea lanes (ALKI) II. It is bordered in the western part with South China Sea and Karimata Strait (ALKI I) and Makassar Strait and Celebes Sea (ALKI II). This

condition is extremely vulnerable. Violations of national sovereignty both by military navigation and cruise shipping activities that might conduct illegal activities in Indonesian water can be





happened. In order to improve ability of Navy in sea border areas and small islands in Kalimantan's border, Navy posts in Sei Pancang should be built for warship docking purposes as well as renovation towards infrastructure of Navy Post 5 in North Kalimantan.

AIR BASE INFRASTRUCTURE

Indonesia is located at intersection of two continents. Therefore, national strategic air base in the context of defense and security as well as nexus of global air transportation at the border of Kalimantan is very crucial. It is for security reason to resist airspace violation of military and civil aviation, as well as other security issues. At the moment, the Ministry of Defense is building infrastructures to improve air base in Tarakan to build aprons for fighter aircraft and helicopters as well as facilities and other infrastructure.

ENPOWERMENT OF BORDER COMMUNITY

The role of community at border area to participate as safeguard of state sovereignty is very crucial. They can help maintaining

state border and boundary markers, reporting criminal matters at border area, and fostering culture of compulsory reporting. Efforts to foster community participation in maintaining state sovereignty on border is done by carrying out activity Programme for District Leaders in the form of State Defense, Socialization of Land Borders and Legal Education. To improve welfare of people in border area, *Bhakti TNI* Activities are also carried out to improve public facilities in coordination with Ministry of Defense, TNI's Area Coordinator Unit and local governments.

National defense implementation in border area is one function of Ministry of Defense and Armed Forces in order to carry out basic tasks to uphold the country's sovereignty, maintain the integrity, and protect all the people from various forms of threats coming from outside and within the country. ***

POLICY MANAGEMENT ON PEOPLE WITH DISABILITIES IN MINISTRY OF DEFENSE AND TNI

By:

Erlin Sudarwati, SKM, MM

Head of Subsection of Information and Data of Rehabilitation Center of Ministry of Defense

PEOPLE WITH DISABILITIES

People with disabilities are part of Indonesian people who have the same status, rights, obligations, and roles as other people for life and livelihood. Government policies that facilitate and taking care the rights of

people with disabilities to ensure their life and livelihood in society are needed.

“People with Disabilities” term was previously known as Disabled People. In its development, Human Rights Commission and the Ministry of Social Affairs considers



that Disabled People is not really a good term in Indonesian perspective since it has negative connotation and not in line with the principles of human rights. It is also contrary with noble values that uphold human dignity. It was agreed then that the term should be replaced with People with Disabilities. It was supported with Law No. 8 of 2016 on People with Disabilities.

Many people do not know the difference between Defect, Disabled, and Disability. Generally, people are more familiar using Disabled People. In a glace, those three terms might have some similarities, yet also very much different psychologically effects in social environment. Unintentionally, those terms create unwanted labels that lead to discrimination and inequality. In Indonesian

Dictionary, the word “defect” refers to goods or inanimate objects, or in other words culled. Disabled Person also connotes to a negative meaning. Disabled People are considered as a group of people who are powerless, incapable of anything, and bearing disgraceful physical problems.

Actually, Disabled – in Indonesian: *Difabel* – is referred to Different Ability or Different Ability People. This term refers to individuals with physical deformities. Disability is a new approach – it has neutrality and does not hold the potential discrimination and stigmatization. The definition given by International Classification of Functioning for Disability and Health, that was agreed by World Health Assembly and is used by World Health Organization (WHO), “Disability serves as an umbrella term for impairments, activity limitations or participation restrictions”.

The classifications of people with disabilities according to provision of World Health Organization are under three categories, namely:



- a. Impairment is used for people who are powerless physically as a consequence of psychological, psychical, or other abnormalities due to structure of their organs. However it will not lead to obstacles or other malfunction such as mental function. Examples of this category are blindness, deafness, and paralysis, amputated of limbs, mental disorders, or abnormal vision.
- b. Disability is inability to perform activities at normal human activity level, as a result of impairment conditions. It refers to a particular part or the whole body and it cause a person become helpless to do normal human activities, such as bathing, eating, drinking, climbing stairs, or to go the toilet by himself/herself without help of others.
- c. Handicap is socio-economics inability of a person due to damage to both



physiological and psychological impairments, or due to disability as described above. Disability in this third category is influenced by external factors. Isolated in social environment or because of cultural stigma, they should be taken care of and really depend on normal people.

According to Law No. 8 of 2016, People with Disability is any person who have physical, intellectual, mental, and/or sensory limitations for a long period and having difficulties in interaction with their surrounding as he/she may experience obstacles and difficulties to participate fully and effectively with other fellow citizens that based on equality.

People with Disability in Ministry of Defense and TNI Personnel is Indonesian National Armed Forces, including Student Soldiers and Civilian in Ministry of Defense and Armed Forces who suffer from physical

or mental disability as a result and/or not necessarily of their services, and having obstacles to perform activities.

People with Disability in Ministry of Defense and TNI are those who have disability during their term of service. It means that they have no disability from birth and once they have ideal posture as a soldier and Civil Servant. It gives some distinct psychological effect and it also affects the behavioral in their environment.

POLICY ON PEOPLE WITH DISABILITIES

As Indonesian citizen, people with disabilities have the same rights and equal status before the law. Government's attention on policy or legislation on people with disabilities is a means to achieve equal rights and opportunities for people with disabilities to get a prosperous, self-contained, and not discriminated life.

The same applies for people with disabilities in Ministry of Defense and *TNI*. They have given their contribution to state and nation. There is a need for recognition that they still can be useful and can play an optimal role in all aspects of life. They still have great potential for achievement with whatever their physical condition is.

People with disabilities are psychologically less confident due to changes in their postures and physical functions that might not like how they are used to be. However, in reality, people with disabilities do not want to be pitied, but they need to be given opportunities and facilitated so that their shortcomings will not give hindrance in providing livelihood for their family and also giving contribution to the development.

Government efforts to uplift people with disabilities' lives have been stated in various laws and legislations. Recently, Law No. 8 of 2016 on People with Disability in lieu of Law No. 4 of 1997 on Disabled People that is no longer relevant to the needs of people with disabilities.

In reference to the welfare of people with disabilities, in this case for personnel of Ministry of Defense and *TNI*, there is a policy on it, namely Government Regulation No. 56 Year 2007 on Compensation and Benefits for *TNI* Personnel with Disabilities. However, this policy should be reviewed due to the enactment of Law No. 8 of 2016 on People with Disabilities and Government Regulation No. 102 of 2015 on Insurance of *TNI* Personnel, Police Personnel, and Civil Personnel in Ministry of Defense and Indonesian National Police. It also should be aligned with Minister of Defense Regulation No. 11 Year 2016 on Procedures for Granting Disabilities Compensations and Benefits for *TNI* Personnel.

Looking through those Legislations on People with Disabilities, there are some differences that should be taken into account. In Government Regulation No. 56 of 2007 Article 2, it is stated that soldiers with disabilities should be awarded disability compensation and benefits as government's awards on their sacrifice. Level and type of disability stated by *TNI* Commander is



determined by Soldier Disability Evaluation Committee test results. Government Regulation No. 102 of 2015 Article 21 stated that the Minister, TNI Commander, or Chief of Police should determine extent and type of disability based on disability evaluation committee test results. However, the criteria for disability and compensation calculation are different from Government Regulation No. 56 of 2007. Therefore, Minister Regulation should be adjusted for its implementation.

In Law No. 8 of 2016 on People with Disabilities Article 11, it is stated that the rights of people with disabilities should not be dismissed for reasons of disability. Thus, it should be followed by reviewing regulations or policies that have been published previously in order to avoid polemics, specifically for people with disabilities in Ministry of Defense and TNI. Such policies, for example is ST Commander No: ST/227/2016, dated 23 February 2016 that ordering for soldiers

with disabilities of level III and II should be dismissed from the service. It is also inline with the new policy issued by Ministry of Defense - Minister of Defense Regulation No. 11 of 2016 Article 3 - that a soldier with disabilities at second level that is still capable of carrying out official work or duties should not be dismissed from the military service, and those with disabilities at level III who have good performance or have skills that can be utilized by his/her unit may still be considered by the commander/working unit head to continue implementing his/her duties. Hence, there is a need for coordination between the TNI Headquarters, Ministry of Defense, and Asabri to discuss this issue and the ways to address existing regulations. This issue had been discussed in Coordination Meeting on People with Disability in Rehabilitation Center of Ministry of Defense on 24 May 2016 that was attended by elements of health and personnel of Ministry of Defense and TNI, as well as other related institutions.





REHABILITATION AND ACCESSIBILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Government's efforts to realize independence and well-being of people with disabilities is to increase their welfare that is implemented through provision of opportunities, rehabilitation, social assistance, and social welfare standard maintenance. It has already been stipulated in Government Regulation No. 43 of 1998 on Efforts to Increase Social Welfare of People with Disabilities.

Rehabilitation is an effort to realize independence of people with disabilities as intended in the government regulation, and it is carried out at a rehabilitation facility organized by the government and/or general public. Rehabilitation facility can be in the form of Rehabilitation Center that organizing an

integrated rehabilitation under one roof and consist of medical rehabilitation, education, training, and social services.

Rehabilitation Center is targeted for people with disabilities in Ministry of Defense and TNI organized by Ministry of Defense. It is conducted by Rehabilitation Center of Ministry of Defense (Pusrehab Kemhan). Its duty is to carry out medical rehabilitation services, vocational rehabilitation, social rehabilitation, and hospitalization for people with disabilities in Ministry of Defense and TNI. The aim is to make people with disabilities in Ministry of Defense and TNI become independent and productive.

Ministry of Defense, specifically Pusrehab Kemhan as the institution that provide rehabilitation services for people with disabilities in Ministry of Defense and TNI,

should implement Law No. 8 of 2016 on People with Disabilities, by providing facilities and infrastructure for people with disabilities. In Article 18, it is stated that People with Disabilities have rights to get accessibility to utilize public facility and to get a decent accommodation that provide accessibility.

It has been already stipulated in Government Regulation No. 43 of 1998 Article 8 to Article 22 that regulates on accessibility, and also states that any provision on public facilities and infrastructure provided by government and/or general public should provide accessibility.

Accessibility basically is an ease provided for everyone, including people with disabilities and elderly to realize equality, as well as opportunities in all aspects of life and livelihoods. All people with disabilities are entitled to retain accessibility to support their independence. In order to make people with disabilities able to participate in their social environment, and have independence in their well-being, accessibility towards infrastructure and public service facilities should have the easiness to make people with disabilities are able to perform their activities as normal people. The provision of accessibility may be physical and non-physical.

Provision of physical accessibility in public facilities and infrastructure include accessibility in public buildings, accessibility to public streets, parks and cemeteries, and accessibility to public transport. The provision of accessibility in the form of non-physical includes information services and special services.

Operational provisions on accessibility are outlined in Minister of Public Works Regulation No. 30/PRT/M/2006 dated 1 December 2006 on Technical Guidelines on Amenities and Accessibility in Building and Environment - an amendment to Minister of Public Works Decree No. 468 of 1998 on Technical Requirements on Accessibility in General Building and Environment.

Those operational regulations state that every person or entities, including government agencies in the implementation of building construction and its environment should meet requirements of technical facilities and accessibility. Those government officials in charge in determining and controlling building and/or construction service providers in organizing building construction building who violate the regulations will be penalized as in accordance to civil and criminal laws following the current applicable laws and regulations.

In addition to that, provision of facilities and accessibility under those rules and regulations should have four principles, namely safety, simplicity, usability, and self-reliance.

CONCLUSION

People with Disabilities in Ministry of Defense and TNI is also a part of Indonesian citizen who have the same status, rights, obligations, and roles as other people in term of life and livelihood. Many Policies, Rules and Legislations in reference to People with Disabilities should be taken into consideration by relevant agencies. Pusrehab Kemhan has the tasks to give medical rehabilitation, vocational rehabilitation, social rehabilitation, and hospitalization for people with disabilities in Ministry of Defense and TNI. Therefore, Pusrehab Kemhan should implement Law No. 8 of 2016 on People with Disabilities by providing accessibility facilities and infrastructure for people with disabilities.***



GENDER MAINSTREAMING IN UNITED NATIONS PEACEKEEPING OPERATIONS

By

Letcol Caj (K) Nita Siahaan M.Sc

Junior analyst at Subdirectorate of Bilateral Directorate of International Cooperation, Ministry Of Defense

One important issue that emerged at the end of 20th century is gender. Gender issues often become a discussion topic on social analysis as well as a discourse in debates on social changes. Mass media, books, and activities such as seminars, discussions, and other social activities serve many discussions on protests and lawsuits related to injustice and discrimination against women. Injustice and discrimination can be seen in nearly all levels and sectors, at international, state, religious, social (community), cultural, economic, and household level.

Based on United Nations' definition, gender is not about sexual type. Gender refers to social attributes and opportunities that can be accessed and controlled by men and women. These social attributes are different in particular context and time. However, these social attributes relate to expectation of what do(es) and don't(s) of men and women in a particular social and cultural context based on social and cultural values. In most societies, differences and inequalities between men and women are on their responsibilities, tasks assigned, activities undertaken, access to and

control towards resources, decision-makings and other opportunities.

There are many striking differences in opportunity to get a job for men and women. Both men and women somehow receive some degree of discrimination if they engage in activities outside gender roles prescribed by society. For example, men will be underestimated if they apply as child minders, while women most likely will not be accepted when applying for what is considered traditionally as "masculine jobs" in construction, mining, police, military, or security sectors. In some cases, specific jobs are even legally forbidden for women. Seeing such conditions, the international community has committed to address those gaps and work together to achieve ultimate goal of gender equity. The aim is to guarantee the same rights, responsibilities and opportunities for men and women, girls and boys, and gender mainstreaming is a strategic tool for achieving this goal. Economic and Social Council (ECOSOC) defines gender mainstreaming as "a strategy to make men and women gives more attention to gender issues and therefore able to implement, to monitor and to evaluate policies and programs in all areas, including political, economic and social that make men and women equally benefited and to stop injustice.

GENDER MAINSTREAMING IN PEACEKEEPING OPERATION

The international community's presence in peacekeeping operations has positive potentials to address gender relations and inequality in society. For example, the initiatives towards election can facilitate women participation as voters and political representatives. Civilian police in peacekeeping operations can help in training, monitoring or restructuring local law enforcement agencies and giving more stresses towards dealing with crimes affecting women, including rape, sexual harassment, domestic violence and other gender-based crimes, such as women and children trafficking. Professional women

can perform their role in peacekeeping missions, especially leadership role models in which they can act as a model for local women, especially in a society where women have traditionally given only secondary role.

In designing a policy for peacekeeping operation activities, the focus should be on men and women in war-torn societies by considering local social structures and responsibility for culture and norms. Gender roles that are related to status of men and women in the context of economic, social, political or culture are also foundation on which society and culture are structured. Gender socialization should be aimed to influence activities of men and women, to provide access to and control over resources and to involve participation in decision-making.

Peacekeeping operation is very important to see impact of policies and activities of men and women in local culture and community. For example, vocational training or other incentives to encourage disarmament, demobilization and reintegration (DDR) of former combatants women may be irrelevant if they do not take into account specific skills and responsibilities of women as single parents. An important component of successful peacekeeping operation is implementation of which local elections were free and fair. In implementation of the election, it is also important to understand norms and customs of local people before the election was held and determine whether women will face particular barriers in exercising their rights to work in the office and to vote. Overcoming these obstacles should be the prerequisite to make elections free and fair.

Gender equality principle is a basic lesson in United Nations activities and policies. It is to ensure that peacekeeping operation should reflect and practice this principle to ensure that peacekeeping operations are inclusive and not gender-based discriminating. Gender equality is essential for human rights purposes and programmes. Beside that, gender equality



Sumber: goodnewsfromindonesia.org

also contributes to social, economic, and political objectives. For example, providing equal educational opportunities to men and women will increase ability of women to take care for themselves and their families, henceforth give direct and positive impact to the health of family.

Gender perspective contributes in policy and decision-making that able to assess potentials and narrowing the gap. For example, peace mission should have mandates to provide technical assistance in institution building and development of national legislation. It is very important to include gender equality in all national institutions and domestic law, including laws on inheritance, marital property, domestic violence, political participation, employment and social security.

Peacekeeping operations that have a governing mandate will able to support public participation for women and their role in decision-making by providing incentives to

political parties. In this case, the incentives should include a minimal number of women in their list of candidates to occupy political office, as well as training and opportunities for potential female candidates. The mandate of peacekeeping operation will determine nature and scope of implementation of these activities. If the mandate was limited to a specific military activity, for example in the case of a military observer mission, it might affect political or social environment.

When the tasks mandated include human rights monitoring or establishing and restructuring institutions, there is great potential for integrating gender perspectives into these activities. In Timor-Leste and Kosovo, UN operations act as a civilian transitional administration. It allows the operation to focus primarily on needs and concerns of women in all areas of government sector, including judicial system, police, constitutional and legislative development as well as in selection process.

SECURITY COUNCIL RESOLUTION 1325 (2000)

UN has realized that the presence of female peacekeepers is vital in peace missions, not only to achieve gender equality, but beyond that - female soldiers have great potential to create peace. Therefore, we need a mechanism to provide a foundation of support for women's participation in peace missions around the world. This is why UNSC issued Resolution No. 1325 in 2000 (Security Council Resolution on Women, Peace and Security) - the first resolution of UNSC that examines significance roles of women in peace building.

Security Council Resolution 1325 provides an important mandate to gender mainstream in peacekeeping operations. This resolution recognizes the contribution of women in maintaining and improving security. In the meantime, there is an understanding of special needs of women as well as concerns of women in armed conflict. This resolution reaffirmed the role of women in prevention and conflict resolution in peace building. It is emphasizing the importance of equal participation in involvement to maintain and

promote peace and security. Beside that, this resolution seeks to highlight the need to increase their role in decision-making on conflict prevention and resolution.

Based on personal experience while serving in Congo in 2008, I witnessed that in conflict situation, civilians were the main targets of violence. Men and boys were recruited into hostile factions, while women and girls were left behind to take care of their family. As that condition was common, women then became the head of the family. However, they are very vulnerable to abuse and rape (then unwanted pregnancy, HIV, and other sexually transmitted infections). In addition to that, economic conditions and food security added up social stigmatization and sexual abuse.

The role of women is very significant in addressing conflict situation as well as helping peacekeepers in conflict resolution and bridging the differences between parties in conflict. Women army can easily interact with women and girls who have become victims with psychological wounds caused by armed conflict. Abused women and children tend to feel more comfortable to interact with female military observers rather than with men. It



is useful during investigation, advocacy and provision of justice to the perpetrators.

In this case, the role of female military personnel is essential and remains a necessity for the success of a mission. Moreover, the mission in Democratic Republic of Congo is often perceived as a complex mission full of civil tension challenges. In response to the level of violence in the country, efforts were made to find the root causes of conflict and then meet the chieftains to lower level of tension. This approach is simpler than conventional models.

It is understood that United Nations peacekeeping operations should be able to understand the effect, can distinguish the conflict, and able to protect women's rights and ensuring that they are integrated towards measures to promote peace, implement peace agreements, resolve conflict and reconstructing war-torn societies. If successful peacekeeping operation in ensuring peace and reconciliation in the long term is based on internationally recognized principles of democracy and human rights, it is necessary that activities and related policies should be able to uphold the principles of gender equality and non-discrimination.

PROMOTING GENDER MAINSTREAMING IN PEACEKEEPING

The success of a peacekeeping mission can be measured from implementation of



free and fair local elections. The personnel's involvements should be able to give comfort to local people, especially in issues related to gender differences. How can a peace mission able to promote gender in peacekeeping? It can be referred to the Department of Peacekeeping Operations (DPKO) - a part of UN agency that responsible and able to ensure that gender perspectives are included in the early stages of planning in any peacekeeping mission execution. It is important to facilitate gender considerations to be incorporated into structures, resources and budgets of a mission.

The use of budget should be accounted for in the form of realistic work. The success or failure of peacekeeping mission depends on the Head of Mission. Experience shows that peace operations have been successful in promoting gender equality and promote women's rights, and it have to be supported from the highest level of authority of the mission. Head of Mission is responsible for promoting, facilitating and giving attention to gender perspectives in all working areas and demanding accountability to managers and personnel at all levels. For an effective mission, a clear commitment to promote gender equality in all missions should be stated. This commitment must be translated into concrete actions in all areas of mission and should become responsibility of all personnel, especially senior managers.

The importance of gender perspective can be strengthened in high-level meetings with political parties and consultative bodies as well as through activities to get information of a mission. Peacekeeping mission need to ensure that awareness and capacity building to identify and to develop gender perspective are on all personnel, especially senior managers. Strong reference as guide, checklist, training programmes and standard operating procedures (SOPs) can help to apply gender perspective into daily work of all components and can raise awareness and build capacity for gender mainstreaming.***