Jurnal Masyarakat Madani Indonesia
e-ISSN: 2829-6702
https://syadani.onlinelibrary.id/

Peran Sumber Daya Manusia Pada Pengamanan Kawasan Perbatasan Darat Dalam Rangka Mencegah Pelanggaran Wilayah Indonesia
(Studi Di Wilayah Perbatasan Darat Propinsi Kalimantan Barat)

Tahan Samuel Lumban Toruan[1*], Rayanda Barnas[2]
[1]*Universitas Pertahanan RI. email: samtor_81@yahoo.com*
[2]*Universitas Pertahanan RI. email: ray.barnas@yahoo.com*

INFO ARTIKEL

Diterima: 28 Juni 2022
Direvisi: 1 Juli 2022
Diterima: 8 Juli 2022

Keywords:

Ancaman,
Peran,
Implementasi,
Kawasan Perbatasan,
Pengamanan

ABSTRAK

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengetahui tentang peran pengabdian para pemangku kepentingan dalam pengamanan kawasan perbatasan di darat di Kalimantan Barat menghadapi ancaman pelanggaran wilayah perbatasan di Kalimantan Barat. Metode kegiatan yang digunakan adalah model dengan pendekatan studi kasus secara terbatas. Dalam kegiatan ini para subjek yang terlibat adalah para pihak yang terkait dalam penegakan hukum dan keamanan wilayah perbatasan dengan pembatasan sesuai peran dan kebutuhan kegiatan. Pengumpulan data kegiatan dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi pustaka. Kegiatan pengabdian ini, focus tentang peran pengabdian para pihak terkait melalui implemetasi pengamanan perbatasan darat di Kalimantan Barat. Hasil kegiatan memberikan kontribusi yang signifikan dengan menunjukkan tingkat pelanggaran hukum di kawasan perbatasan darat di wilayah Kalimantan Barat masih relatif tinggi. Hal tersebut terjadi karena belum didukung oleh peran yang optimal dari para pihak terkait melalui implementasi kegiatan pengamanan sesuai kebutuhan dan kondisi di lapangan.

1. PENDAHULUAN

Perbatasan negara merupakan manifestasi utama kedaulatan wilayah suatu Negara serta memiliki peranan penting dalam penentuan batas wilayah kedaulatan, pemanfaatan sumber kekayaan alam, serta menjaga keamanan dan keutuhan wilayah. Oleh sebab itu, keamanan atas kedaulatan wilayah merupakan salah satu kepentingan nasional yang selalu diwujudkan oleh setiap negara. Kondisi aman menyangkut penduduk, sumber daya alam, wilayah dan lain-lainnya. Wilayah NKRI yang banyak berbatasan langsung dengan negara lain merupakan suatu kenyataan yang harus disadari bahwa Indonesia harus senantiasa waspada dalam menjaga wilayah perbatasan.

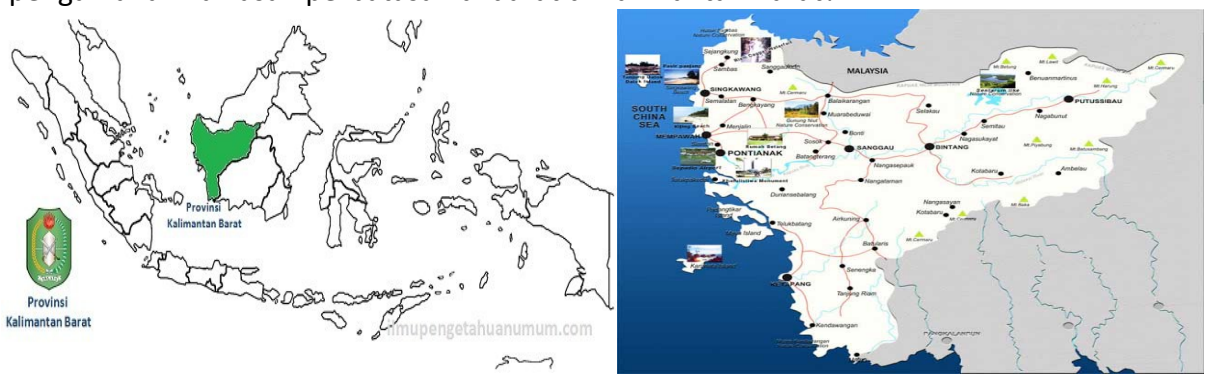
Isu-isu persoalan yang terjadi di kawasan perbatasan darat wilayah Republik Indonesia-Malaysia antara lain adalah masih seringnya terjadi penyeludupan narkoba yang berasal dari wilayah Malaysia, meningkatnya jumlah kegiatan illegal batas, lunturnya kebanggaan masyarakat Indonesia akibat kesenjangan social, munculnya permasalahan sosial akibatnya dikuasainya beberapa lahan atau wilayah oleh investor asing.

Permasalahan perbatasan di darat Indonesia-Malaysia khususnya di wilayah propinsi Kalimantan Barat adalah masih terdapat empat masalah perbatasan (*outstanding boundary problems*) yang belum diselesaikan yaitu di Tanjung Datu, Gunung Raya, Batu Alam, Gunung Jagoi/Sungai Buwan. Selain itu, masih terdapat satu daerah *blank spot* yaitu suatu daerah dimana masih belum adanya pengawasan yang terdapat di wilayah Kabupaten Kapuas Hulu. (Mabes TNI, 2018). Dalam kegiatan pengamanan kawasan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
Copyright@ 2022 Author.

perbatasan di wilayah Kalimantan Barat, sumber daya manusia memiliki peran yang penting yang dalam hal ini dilakukan oleh pemangku kepentingan terkait misalnya unsur-unsur Tentara Nasional Indonesia (TNI) bersinergi dengan unsur-unsur Kementerian/Lembaga terkait di Kalimantan Barat. Permasalahan selama ini dalam pelaksanaan kegiatan pengamanan kawasan perbatasan antara lain adalah kurangnya dukungan dalam melaksanakan kegiatan pengamanan perbatasan di Kalimantan Barat khususnya tenaga manusia disamping material dan logistik lainnya. Oleh sebab itu, timbul pertanyaan yaitu "Bagaimana peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan pengamanan di kawasan perbatasan darat di wilayah Kalimantan Barat?"

Untuk menjawab pertanyaan tersebut di atas, telah dilakukan kegiatan untuk mengetahui *pertama,* bagaimana hakekat ancaman pelanggaran wilayah perbatasan di Kalimantan Barat; *kedua,* bagaimana peran sumber daya manusia melalui implementasi kegiatan pengamanan kawasan perbatasan di darat di wilayah Kalimantan Barat?*;* dan *ketiga,* bagaimana strategi meningkatkan peran sumber daya manusia dalam pengamanan kawasan perbatasan di darat di Kalimantan Barat?



Gambar.1 Peta Wilayah Kalimantan Barat
Sumber: Diolah oleh Penulis (2020)

Menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas maka perlu pemahaman tentang beberapa teori, defenisi, atau pengertian.

Hal pertama adalah pengertian tentang **"ancaman".** Terdapat banyak defenisi mengenai ancaman dimana ada yang mendefenisikan sebagai situasi di mana satu agen atau kelompok memiliki kemampuan atau niat untuk mempengaruhi agen atau kelompok lain secara negatif. Ancaman juga dideskripsikan sebagai apapun yang dapat menyebabkan gangguan, kehancuran, atau gangguan terhadap layanan atau pengerusakan akan nilai-nilai. Ancaman adalah setiap upaya dan kegiatan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri yg dinilai mengancam atau membahayakan kedaulatan negara, keutuhan wilayah negara, dan keselamatan segenap bangsa. (Undang-Undang RI No.34 Tahun 2004). Ancaman adalah setiap upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, yang dinilai dan/atau dibuktikan dapat membahayakan keselamatan bangsa, keamanan, kedaulatan, keutuhan wilayah NKRI, dan kepentingan nasional di berbagai aspek, baik ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, maupun pertahanan dan keamanan. (Undang-Undang RI No.17 Tahun 2011). Sesuai dengan pengertian ancaman di atas, maka ancaman bisa terjadi dalam berbagai aspek dan objek termasuk kawasan perbatasan.

Selanjutnya, tentang **"peran" s**ecara ilmiah telah banyak dirumuskan teori peran yang menjadi acuan akademisi dalam mengupas permasalahan dari sudut pandang teori "peran". Beberapa teori peran tersebut diantaranya menurut Soekanto (2009:212-213) peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan sutau peran. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu poengetahuan, keduanya tidak dapat dipisahkan. Peran menurut Merto (dalam Raho 2007:67) didefenisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status

tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (role-set). Dengan demikian, perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan berdasarakan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status social khusus. Peran menurut Poerwadarmita adalah tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan peristiwa yang melatar belakanginya. Peristiwa tersebut bisa dalam hal baik dan hal buruk sesuai lingkungan yang mempengaruhi untuk bertindak.

Berikutnya, adalah teori tentang "sumber daya manusia". Menurut Schermerhon (1996:4) dalam CHR.Jimmy L.Gaol (2014) bahwa sumber daya manusia adalah orang, individu-individu dan kelompok-kelompok yanag membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Straub dan Attner (1985:136) dalam CHR.Jimmy L.Gaol (2014) juga mengemukakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian,pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Nawai (2001:37) bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset orgnaisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) serta potensi yang menjadi penggerak organisasi. Sebagai penggerak organisasi/perusahaan,manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Dalam penyiapan sumber daya manusia agar perusahaan dapat produktif maka tidak akan terlepas bagaimana *Skill* dan Kinerja Organisasi/Perusahaan tersebut. *Skill* adalah adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara pisik maupun mental. Menurut Nadler (1986 p 73) pengertian skill adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas, menurut Dunnette (1976: p 33) pengertian skill adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Kemudian, Payaman Simanjuntak (2005: p 1) mengemukakan tentang "kinerja" adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan kinerja organisasi/perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Irawan (2002:p11), bahwa kinerja *(performance)* adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur.

Selanjutnya, mengenai teori **"implementasi"** beberapa pendapat dikemukakan antara lain Riant Nugroho (2004) mendefenisikan implementasi sebagai tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan dimana tindakan tersebut dilakukan oleh baik individu maupun perjabat pemerintah ataupun swasta. Mazmanian dan Sebatier (1983) mengatakan bahwa makna implementasi merupakan kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik yang meliputi usaha-usaha untuk mengadministrasikannya serta untuk menimbulkan akibat nyata pada masyarakat atau peristiwa-peristiwa. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Solichin Wahab (1991) mendefenisikan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu/pejabat-pejabat maupun kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan kepada tercapainya tujuan yang telah disepakati pada keputusan kebijakan. Secara sederhana, implementasi artinya adalah pelaksanaan atau penerapan. Model implementasi kebijakan menurut pandangan Edwards III (1984), dipengaruhi empat variabel, yakni; (1) **"komunikasi"** yang mengandung dimensi tranformasi informasi (*transmision*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi *(consistency)* adalah implemetasi kebijakan publik agar dapat mencapai keberhasilan, mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan secara jelas. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus diinformasikan kepada kelompok sasaran *(target group)* sehingga akan mengurangi distorsi implementasi (2) **"sumberdaya"** yang mengandung dimensi staf/tenaga pelaksana, dukungan anggaran, informasi, dan wewenang merupakan implementasi kebijakan yang harus ditunjang oleh sumberdaya baik sumberdaya manusia, materi dan metoda. Sasaran, tujuan dan isi kebijakan walaupun sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif dan efisien (3) **"disposisi",** yang mengandung dimensi sikap dan komitmen dimana suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdik dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan

kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan (4) **"struktur birokrasi",** yang mengandung dimensi *standard operating procedure (sop),* fragmentasi, dan sinergitas dimana organisasi menyediakan peta sederhana untuk menunjukkan secara umum kegiatan-kegiatannya dan jarak dari puncak menunjukkan status relatifnya. Garis-garis antara berbagai posisi-posisi itu dibingkai untuk menunjukkan interaksi formal yang diterapkan.

Tidak kalah pentingnya untuk dipahami adalah tentang **"pengamanan".** Pengamanan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencegah dan/atau melawan upaya, pekerjaan, kegiatan Intelijen, dan/atau pihak lawan yang merugikan kepentingan dan keamanan nasional. Pihak Lawan adalah pihak dari dalam dan luar negeri yang melakukan upaya, pekerjaan, kegiatan, serta tindakan yang dapat mengancam kepentingan dan keamanan nasional. Sasaran adalah orang, benda, atau kondisi yang ingin dicapai dari fungsi Intelijen. (Undang-Undang RI No.17 Tahun 2011). Berdasarkan fungsi intelijen pengertian pengamanan adalah usaha, pekerjaan dan kegiatan dan tindakan yang terarah dan terpadu untuk mencegah, menanggulangi dan menggulung kegiatan intelijen lawan, kerawanan pihak sendiri dan bencana alam. Pengamanan bertujuan menjamin agar tidak terjadi suatu kerugian dalam segala aspek kehidupan pihak sendiri yang dilakukan secara terus menerus dengan cara mencegah maupun penanggulangan terbuka dan tertutup terhadap setiap usaha usaha intelijen lawan, kerawanan pihak sendiri dan bencana alam. Sedangkan sasaran kegiatan pengamanan adalah segala aspek kehidupan pihak sendiri yang bernilai strategis yang merupakan obyek pengamanan, kerawanan pihak sendiri maupun bencana alam serta gangguan bintang yang merupakan subyek pengamanan atau intelijen lawan. (Y.Wahyu Saronto, 2018).

Selanjutnya, **"Kawasan Perbatasan"** adalah bagian dari Wilayah Negara yang terletak pada sisi dalam sepanjang batas wilayah Indonesia dengan negara lain. Dalam hal Batas Wilayah Negara di darat, Kawasan Perbatasan berada di kecamatan. Wilayah Negara adalah salah satu unsur negara yang merupakan satu kesatuan wilayah daratan, perairan pedalaman, perairan kepulauan dan laut teritorial beserta dasar laut dan tanah di bawahnya, serta ruang udara di atasnya, termasuk seluruh sumber kekayaan yang terkandung di dalamnya. Batas Wilayah Negara adalah garis batas yang merupakan pemisah kedaulatan suatu negara yang didasarkan atas hukum internasional. (Undang-Undang RI No.43 Tahun 2008).

Dalam rangka menjawab pertanyaan ketiga, juga perlu memahami tentang pengertian strategi. Kepustakaan international banyak mengemukakan tentang teori strategi yang telah berkembang pesat seiring dengan sejarah peradaban dan perang umat manusia. (Ralph D.Sawyer, 1993). Pengertian strategi sering kali dipertimbangkan hanya merupakan dari faktor-faktor militer saja. (B.H.Liddel Hart, 1967). Strategi tidak lagi merupakan hak eksklusif militer, dan juga tidak lagi hanya berurusan dengan peperangan bersenjata. Menurut Mintzberg (1987a), strategi merupakan suatu rencana, suatu pola, suatu perspektif dan suatu posisi. Arthur F. Lykke Jr. (1989) mengembangkan kerangka strategis tentang strategi sebagai "tujuan", "cara", dan "sarana". "Tujuan" adalah hasil yang diinginkan dari strategi tertentu. "Cara" adalah tindakan, metode dan proses yang dijalankan untuk mencapai tujuan. Sedangkan "Sarana" adalah sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan cara tersebut. Meskipun strategi memiliki banyak defenisi, namun terdapat 2 (dua) pandangan yang dikenal berbeda menjelaskan arti kata strategi secara tepat. Definisi pertama, dikemukakan oleh kebanyakan dari mereka yang berlatar belakang militer *(military strategist)* yang lebih menekankan pemahaman strategi sebagai upaya memenangkan perang dengan menggunakan strategi militer tertentu. Definisi kedua, dikemukakan oleh kebanyakan yang diusung oleh berlatar belakang akademisi *(civilian strategist)* dimana cenderung mereka menggunakan metode-metode akademis untuk menganalisis strategi dan menyusun rencana kebijakan bagi para pengambil keputusan (Perwita & Bandoro, 2013).

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode yang mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil

pengumpulan kegiatan di lapangan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. (Lexy J Moleong, 2012). Dalam kegiatan ini menggunakan pendekatan studi kasus secara terbatas khususnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan pengamanan perbatasan darat guna mencegah pelanggaran wilayah peratasan darat di Propinsi Kalimantan Barat. Oleh sebab itu, lokasi penelitian hanya dilakukan di wilayah perbatasan darat di Kalimantan Barat dalam kurun waktu tahun 2018 hingga tahun 2019. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari sumber daya manusia berupa pihak-pihak yang dapat memberikan data sesuai dengan kebutuhan kegiatan. Objek dalam kegiatan pengabdian ini adalah peran sumber daya manusia dalam implementasi pengamanan perbatasan darat di Kalimantan Barat. Sumber data primer didapatkan dari para pemangku kepentingan yang terkait dalam kegiatan pengamanan kawasan perbatasan berasal dari jajaran Komando Daerah Militer- XII/Tanjung Pura Kalbar, jajaran Pangkalan Utama Angkatan Laut-XII Pontianak, jajaran Pangkalan Udara Supadio Pontianak, jajaran Kantor Cabang Bea Cukai Wilayah Kalimantan Barat, dan jajaran Kantor Cabang Imigrasi Pontianak. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, dilakukan melalui wawancara, observasi serta studi literatur/dokumen (John W. Creswell, 2010). Selain itu, data sekunder juga digunakan yang didapatkan dari dokumen dan catatan serta foto-foto yang relevan dengan kebutuhan kegiatan.



Gambar.2 Kegiatan Pengabdian Masyarakat bersama Stake Holder Terlait (Imigrasi)
Sumber: Diolah oleh Penulis (2020)

3. HASIL & PEMBAHASAN

Hasil terkait dengan hakekat ancaman pelanggaran wilayah perbatasan di Kalimantan Barat menunjukkan bahwa ancaman yang ada baik faktual maupun potensial tidak dapat dipisahkan dari posisi geografis wilayah tersebut yang berbatasan langsung dengan Negara Bagian Serawak, Malaysia Timur. Situasi keamanan di kawasan perbatasan darat dengan Malaysia sangat dipengaruhi oleh adanya permasalahan sengketa perbatasan darat yang belum terselesaikan misalnya di perbatasan Indonesia-Malaysia di wilayah Kalimantan Barat adalah 4 (empat) outstanding boundary problems yaitu di Tanjung Datu, Gunung Raya, Batu Aum, Gunung Jagoi/Sungai Buwan. Demikian pula, masih terdapat kerusakan atau pergeseran sebagian patok batas darat yang sering mengakibatkan demarkasi batas di lapangan menjadi kabur. Selain itu, masih terdapat satu daerah blank spot atau suatu daerah dimana masih belum adanya pengawasan di Kabupaten Kapuas Hulu. Kondisi ini berpotensi terjadinya pelanggaran hukum di wilayah perbatasan negara seperti pemindahan patok batas negara, penyelundupan narkoba dan minuman keras, penyeludupan kayu, penyeludupan barang, penyeludupan senjata, pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ilegal, dan perdagangan manusia (human trafficking) disebabkan oleh batas teritorial yang kurang jelas, serta belum tersosialisasikannya dengan baik ketentuan pidana pelanggaran batas negara, dan pelayanan Pos Lintas Batas yang masih belum terpadu (Sektoral). Masih terdapat jalan tikus di kawasan perbatasan darat sebagai jalan penyelundupan manusia tanpa melalui petugas Keimigrasian.

Kemudian, hasil mengenai peran sumber daya manusia melalui implementasi kegiatan pengamanan kawasan perbatasan di darat di wilayah Kalimantan Barat dapat dilihat melalui dimensi (a) “Komunikasi” yang menunjukkan bahwa dalam hal penyampaian informasi tentang kegiatan pelaksanaan pengamanan

kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat sudah tersampaikan dengan baik diantara para pemangku kepentingan. Demikian pula kejelasan informasi sudah dipahami dan telah dijabarkan dalam program-program serta aksi sesuai dengan bidang tugas dan tanggungjawab masing-masing. Dalam hal konsistensi informasi terdapat konsisten dari masing-masing pemangku kepentingan terkait dalam pelaksanaan sesuai tugas dan fungsinya secara terus menerus dalam bentuk program dan dievaluasi sesuai aturan dan program kerja masing-masing. Selanjutnya, implementasi berdasarkan dimensi (b) "sumber daya" menunjukkan bahwa staf/tenaga pelaksana terdapat keterbatasan jumlah personil dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab kegiatan pengamanan apalagi jika dihadapkan dengan cakupan wilayah pengawasan yang luas. Dukungan anggaran juga tidak mencukupi dan jumlahnya adalah minimal. Hasil mengenai tata kelola terdapat adanya instansi swasta yang belum masuk ke dalam pengawasan otoritas pemerintah, hal ini dapat mengakibatkan kerentanan dalam hal pengawasan, sehingga dapat memungkinkan terjadinya tindakan kejahatan di kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat. Dalam hal yang sama, wewenang pelaksana dari pihak-pihak yang terlibat sudah terdapat wewenang tugas pokok dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan fungsi masing-masing. Fasilitas fisik/sarana dan prasarana masih membutuhkan penambahan sesuai dengan kebutuhan aktual. Dukungan alat peralatan khususnya komunikasi (IT) juga mengalami kekurangan baik dalam jumlah dan kemampuan. Berikutnya, implementasi berdasarkan dimensi (c) "disposisi" terkait sikap dan komitmen menunjukkan adanya sikap yang konsisten dan komitmen yang tinggi dari para pemangku kepentingan terkait untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengamanan di kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat. Lebih lanjut, hasil dimensi (d) "struktur birokrasi" didapat data bahwa dalam hal SOP masing-masing pemangku kepentingan terkait sudah memiliki SOP sesuai dengan bidang tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing. Dalam hal pembagian peran sudah terdapat peran masing-masing pemangku kepentingan terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Menyangkut sinergitas menunjukkan sudah terbangun sinergitas diantara para pemangku kepentingan terkait namun masih terjadi berjalan sendiri-sendiri, hal ini terlihat dari kurangnya pertukaran informasi, sehingga satu dengan lainnya saling mencari informasi sendiri-sendiri.

Lebih lanjut, bagaimana strategi meningkatkan peran sumber daya manusia dalam pengamanan kawasan perbatasan di darat di Kalimantan Barat didapatkan hasil terkait dengan (a) "tujuan" bahwa para pemangku kepentingan terkait pada umumnya sudah mengerti apa yang menjadi tujuan dari kegiatan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat. Hasil terkait dengan (b) "cara" pelaksanaan kegiatan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat, para pemangku kepentingan memang sudah memiliki cara sesuai standard prosedur operation namun terdapat adanya perbedaan dalam SOP dari masing-masing sehingga mengakibatkan sinergitas dan interoperability antar satuan yang terlibat dalam pengamanan kawasan perbatasan belum optimal. Dalam hal yang sama, hasil terkait dengan (c) "sarana" menunjukkan adanya keterbatasan dan kekurangan sarana baik dalam dukungan personil, anggaran, sarana-prasarana maupun alat peralatan pertahanan-keamanan. Dalam rangka kegiatan pengamanan kawasan perbatasan melalui interoperability antar satuan yang terlibat dalam pengamanan kawasan perbatasan masih menghadapi kendala khususnya dalam berkomunikasi

Berdasarkan hasil kegiatan yang sudah diuraikan di atas maka dapat disampaikan pembahasannya sebagai berikut:

Pertama, masalah hakekat ancaman pelanggaran wilayah perbatasan di Kalimantan Barat. Terdapatnya hakekat ancaman di kawasan perbatasan darat di wilayah Propinsi Kalimantan Barat tidak dapat dipisahkan dari kondisi geografis propinsi Kalimantan Barat yang berbatasan langsung dengan Negara Bagian Serawak, Malaysia Timur dimana masih terdapat satu daerah di kawasan perbatasan darat Kalimantan Barat tepatnya di Teluk Betung Karihun, Kabupaten Kapuas Hulu dengan kondisi masih belum terawasi (*blank spot area*) dimana terdapat hutan lindung dengan panjang garis batas sepanjang 366 Km. Selain itu, juga masih terdapat "jalan tikus" di kawasan

perbatasan darat sebagai jalan penyelundupan manusia tanpa melalui petugas Keimigrasian. Belum lagi, masih terdapat persoalan sengketa perbatasan darat yang belum terselesaikan dengan negara Malaysia di 4 (empat) *outstanding boundary problems* yaitu di Tanjung Datu, Gunung Raya, Batu Aum, Gunung Jagoi/Sungai Buwan. Kondisi tersebut tidak terlepas dari peran pemangku kepentingan terkait yang jumlahnya sangat terbatas dihadapkan dengan luasnya wilayah tanggung jawab untuk mengamankan kawasan perbatasan darat yang ada. Sebagaimana pendapat ahli yang mendeskripsikan tentang pengertian ancaman bahwa ancaman merupakan hal apapun yang dapat menyebabkan gangguan, kehancuran, atau gangguan terhadap layanan atau pengerusakan akan nilai-nilai, maka hakekat dan potensi ancaman di kawasan perbatasan darat tersebut masih cenderung akan terus terjadi khususnya terjadinya pelanggaran hukum di wilayah perbatasan negara khususnya kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat.

Kedua, dalam hal peran sumber daya manusia dalam implementasi kegiatan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat berdasarkan dimensi **"komunikasi"** dalam hal penyampaian kebijakan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat sudah dilaksanakan dengan baik. Namun dalam hal kejelasan dan konsistensi tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Berikutnya, berdasarkan dimensi "**sumber daya"** peran sumber daya manusia dalam implementasi pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat belum optimal mengingat terdapatnya keterbatasan jumlah personil baik dalam jumlah maupun kemampuan dari para pemangku kepentingan terkait. Kondisi ini semakin bertambah sulit mengingat cakupan wilayah pengawasan yang luas. Kemudian, dalam dimensi "**disposisi"** para pemangku kepentingan terkait ternyata memiliki sikap dan komitmen yang sama dalam melaksanakan sesuai tugas. Dengan demikian pengaruh aspek "disposisi" mendukung pelaksanaan dalam pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat. Terkait **"struktur birokrasi"** memang sudah memiliki SOP sesuai dengan bidang tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing. Namun demikian, belum terbangun dengan baik sinergitas antara stakeholder terutama dalam sharing informasi, sehingga informasi yang diperoleh masing secara sendiri-sendiri. Akibatnya, masih terjadi koordinasi dan sinergitas yang belum optimal antar pelaku yang menyebabkan lambannya upaya pengelolaan kawasan perbatasan.

Ketiga, berkaitan dengan bagaimana strategi meningkatkan peran sumber daya manusia dalam pengamanan kawasan perbatasan di darat di Kalimantan Barat dalam
aspek **"tujuan"** dimana para pemangku kepentingan terkait sudah mengerti dan jelas apa yang menjadi tujuan kegiatan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat, tentunya kondisi ini dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan kegiatan pengamanan. Selanjutnya, dalam hal **"metode/cara"** dalam pelaksanaan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat belum optimal mengingat masih terdapatnya perbedaan dalam "standard operation procedure/SOP" pengamanan yang terkesan berjalan sendiri-sendiri, sehingga mengakibatkan sinergitas dan interoperability antar satuan yang terlibat dalam pengamanan kawasan perbatasan juga belum optimal. Dengan kondisi permasalahan seperti ini, maka metode yang digunakan dalam strategi pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat sangat mempengaruhi dalam mendukung pencapaian sasaran pengamanan. Terkait dengan dimensi **"sarana"** dimana terdapat keterbatasan dan kekurangan sarana-prasarana terutama alat peralatan IT mengakibatkan kegiatan pengamanan kawasan perbatasan menghadapi kendala dalam menjalankan peran para pemangku kepentingan apalagi dalam kegiatan interoperability antar satuan yang terlibat dalam pengamanan kawasan perbatasan. Kondisi di wilayah perbatasan yang juga dipengaruhi oleh sistem komunikasi berbasis elektronik yaitu kendali operasi sistem dalam bidang komunikasi masih menggunakan *Handy Talky* (HT)

dimana masing-masing satuan diberikan satu channel sebagai alat komunikasi. Akibatnya, apabila akan melaksanakan koordinasi dengan satuan lain mengalami kesulitan dikarenakan masing-masing channel tidak saling terkoneksi dalam satu jaringan (alat komunikasi yang ada belum terintegrasi) sehingga komunikasi antar matra Angkatan Darat, Angkatan Laut dan Angkatan Udara belum bisa terintegrasi dengan baik.



Gambar.3 Kegiatan Pengabdian Masyarakat bersama Stake Holder Terlait (Unsur TNI AU)
Sumber: Diolah oleh Penulis (2020)

4. KESIMPULAN

Hakekat ancaman pelanggaran wilayah perbatasan di Kalimantan Barat masih tetap ada secara faktual dan potensial baik akibat kondisi faktor geografis akibat masih adanya 4 (empat) *outstanding boundary problems* dengan Malaysia mengakibatkan batas teritorial belum jelas, masih adanya satu daerah *blank spot* atau daerah belum ada pengawasan, serta masih terdapatnya jalan tikus di kawasan perbatasan darat sebagai jalan penyelundupan.

Peran sumber daya manusia para pemangku kepentingan dalam implementasi kegiatan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat dalam dimensi "komunikasi", sudah cukup baik, dalam dimensi "disposisi" sudah memiliki sikap dan komitmen yang sama, dalam hal penyampaian kebijakan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat juga sudah dilaksanakan dengan baik. Namun dalam hal kejelasan dan konsistensi tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Namun sebaliknya, dalam dimensi "sumber daya" peran sumber daya manusia masih kurang akibat masih adanya keterbatasan jumlah personil dan keterbatasan anggaran, serta dalam dimensi "struktur birokrasi" belum terbangun dengan baik sinergitas antara stakeholder terutama dalam sharing informasi.

Strategi dalam meningkatkan peran sumber daya manusia dalam pengamanan kawasan perbatasan di darat di Kalimantan Barat dalam aspek **"tujuan"** menunjukkan bahwa pemahaman para pemangku kepentingan sudah baik dan jelas tentang tujuan kegiatan pengamanan. Namun, dalam hal **"metode/cara"** pelaksanaan pengamanan belum optimal akibat masih adanya "standard operation procedure/SOP" yang terkesan berjalan sendiri-sendiri yang mengakibatkan sinergitas dan interoperability dalam pelaksanaan pengamanan kawasan perbatasan belum optimal. Dalam hal yangsama, dalam hal dimensi **"sarana"** masih terdapat keterbatasan dan kekurangan sarana-prasarana terutama alat peralatan IT dan alat peralatan pendukung lainnya sehingga kegiatan pengamanan kawasan perbatasan juga belum optimal.

Saran.

Mempercepat atau mengoptimalkan penyelesaian segmen garis batas yang masih bermasalah seperti 4 (empat) *outstanding boundary problems* dengan Malaysia, menghadirkan pengawasan baik melalui

sumber daya manusia maupun teknologi terhadap satu daerah *blank spot* atau daerah yang belum ada pengawasan, serta meniadakan atau menutup jalan-jalan tikus yang masih ada di kawasan perbatasan darat sebagai jalur penyelundupan.

Meningkat peran sumber daya manusia para pemangku kepentingan dalam implementasi kegiatan pengamanan kawasan perbatasan darat di Kalimantan Barat melalui :

Peningkatan kekuatan personil secara proporsional dan professional dalam pengawasan di pos-pos lintas batas terhadap lalu lintas barang dan orang. Peningkatan kemampuan SDM aparatur di pos-pos lintas batas untuk memonitor, mengawasi dan mencegah kemungkinan terjadinya *illegal trade*.

Peningkatan pelayanan keimigrasian bagi warga Negara Indonesia (WNI) yang tinggal di daerah perbatasan dengan negara tetangga. Peningkatan koordinasi dan sinkronisasi para pemangku kepentingan dalam pengelolaan kawasan perbatasan.

Pengembangan metoda sosialisasi kesadaran bela negara kepada masyarakat perbatasan dalam rangka peningkatan pemantapan pertahanan dan keamanan berbasis masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat sepanjang perbatasan khususnya pada posisi frontier dengan memfasilitasi kepentingan masyarakat frontier perbatasan sehingga mampu mengembangkan kapasitasnya, jika diperlukan menerapkan pendayagunaan program transmigrasi yang berbasis pada konsep Kota Terpadu Mandiri (KTM).

Strategi dalam meningkatkan peran sumber daya manusia dalam pengamanan kawasan perbatasan di darat di Kalimantan Barat dalam aspek "tujuan" yang sudah baik dan jelas dipahami oleh para pemangku kepentingan perlu tetap dipertahankan. Dalam hal "metode/cara" pelaksanaan pengamanan perlu penyeragamanan "standard operation procedure/SOP" tanpa meninggalkan kekhasan masing-masing satuan sehingga terbangun sinergitas dan interoperability dalam pelaksanaan pengamanan kawasan perbatasan yang optimal. Dalam hal yang sama, perlu melengkapi atau menambah sarana-prasarana terutama alat peralatan IT dalam rangka interoperability antar satuan dalam kegiatan pengamanan kawasan perbatasan

REFERENCES

Edward III, George C (edited).(1984), *Public Policy Implementing,*London: Jai Press Inc.

Gaol, CHR.Jimmy L, (2014), *Human Capital A to Z, Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Grasindo

Hart, B.H Liddel.(1967), "*The Theory of Strategy*", 2d rev.ed. Praeger, Chap.XIX.pp.333-346.

Lykke Jr, Arthur F. (1989), "*Towards a Theory of Military Strategy,*" in Arthur F. Lykke, Jr., ed. *Military Strategy: Theory and Application*, (Carlisle Barracks, PA: U.S.Army War College, 1989)

Mabes TNI (2018), *Perkiraan Keadaan Jangka Pendek Tahun 2018,* Jakarta: Mabes TNI.

Mintzberg,H.(1987a).*The Strategy Concept I: Five Ps for Strategy,* California:

Moleong, Lexy J.(2012). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi.* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Nawai,Hadari.(2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Cetakan Keempat.Jogjakarta: Gajah Mada University

Nugroho D, Riant. (2004), *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*.Jakarta: Gramedia

Perwita, AA.Banyu & Bandoro, Bantarto. (2013), *Pengantar Kajian Strategis,* Yogjakarta: Graha Ilmu.

Saronto, Wahyu.Y (2018). *Intelijen: Teori Intelijen dan Pembangunan Jaringan*, Jogjakarta: Penerbit ANDI

Sawyer, Ralph D. (1993),*The Seven Military Classics of Ancient China of Ancient China*, Oxford: West View Press.

Schermerhon Jr,John R.(2010).*Introduction To management*,10th Edition,International Student,New

York: John Willey and Son,Inc
Simanjuntak, Payaman. (2003), *Manajemen Hubungan Industrial*.Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
Straub, Josesp T., Attner, Raymond F. (1985). *Introduction to Business, Second Edition,* Massachusets, USA: Kent Publishing Company.
Wahab, Solichin A. (1991), *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan,* Jakarta: Bumi Aksara.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2008 tentang Wilayah Negara.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2011 tentang Intelijen Negara.