

Pemilihan dan Rekrutmen Aktor-Aktor Keamanan

Fred Schreier dan Stefan Imobersteg





Federal Republic of Germany Foreign Office

The creation, translation and publication of this CSO toolkit has been funded by the Foreign Office of the Federal Republic of Germany. The Project is a component of DCAF's Parliamentary and Civil Society Democratic Security Sector Oversight Capacity Building Programme in Indonesia which is fully-funded by the Foreign Office of the Federal Republic of Germany.

Perumusan, penerjemahan dan publikasi dari *Toolkit* ini didanai oleh Kementerian Luar Negeri Republik Federal Jerman. Proyek ini merupakan bagian dari Program Kerjasama DCAF di Indonesia mengenai Penguatan Kapasitas Pengawasan Demokratis Sektor Keamanan oleh Parlemen dan Masyarakat Sipil yang didanai sepenuhnya oleh Kementerian Luar Negeri Republik Federal Jerman.

Pemilihan dan Rekrutmen Aktor-Aktor Keamanan

*Fred Schreier
Stefan Imobersteg*

Penulis

Fred Schreier adalah Konsultan Senior, Divisi Operasi DCAF.

Stefan Imobersteg adalah Project Officer, Deputy Direktur Office and Operations NIS. Office of the Deputy Director DCAF.

Editor

Sri Yunanto

Papang Hidayat

Mufti Makaarim A.

Wendy Andhika Prajuli

Fitri Bintang Timur

Dimas Pratama Yudha

Tim Database

Rully Akbar

Keshia Narindra

R. Balya Taufik H.

Munandar Nugraha

Febtavia Qadarine

Dian Wahyuni

Pengantar

Institute for Defense, Security and Peace Studies (IDSPS) menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang menjadi kontributor *Tool* ini, yaitu Ikrar Nusa Bhakti, Al-A'raf, Beni Sukadis, Jaleswari Pramodhawardani, Mufti Makaarim, Bambang Widodo Umar, Ali. A Wibisono, Dian Kartika, Indria Fernida, Hairus Salim, Irawati Harsono, Fred Schreier, Stefan Imobersteg, Bambang Kismono Hadi, Machmud Syafrudin, Sylvia Tiwon, Monica Tanuhandaru, Ahsan Jamet Hamidi, Hans Born, Matthew Easton, Kristin Flood, dan Rizal Darmaputra. IDSPS juga menyampaikan terima kasih kepada Tim pendukung penulisan naskah *Tools* ini, yaitu Sri Yunanto, Papang Hidayat, Zainul Ma'arif, Wendy A. Prajuli, Dimas P Yudha, Fitri Bintang Timur, Amdy Hamdani, Jarot Suryono, Rosita Nurwijayanti, Meirani Budiman, Nurika Kurnia, Keshia Narindra, R Balya Taufik H, Rully Akbar, Barikatul Hikmah, Munandar Nugraha, Febtavia Qadarine, Dian Wahyuni dan Heri Kuswanto. Terima kasih sebesar-besarnya juga disampaikan kepada Geneva Center for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) atas dukungannya terhadap program ini, terutama mereka yang terlibat dalam diskusi dan proses penyiapan naskah ini, yaitu Philip Fluri, Eden Cole dan Stefan Imobersteg. IDSPS juga menyampaikan terima kasih kepada Kementerian Luar Negeri Republik Federal Jerman atas dukungan pendanaan program ini.

Tool Pemilihan dan Rekrutmen Aktor-Aktor Keamanan

Tool Pemilihan dan Rekrutmen Aktor-Aktor Keamanan ini adalah bagian dari Panduan Pelatihan Tata Kelola Sektor Keamanan untuk Organisasi Masyarakat Sipil: Sebuah *Toolkit*. *Toolkit* ini dirancang untuk memberikan pengenalan praktis tentang RSK di Indonesia bagi para praktisi, advokasi dan pembuat kebijakan disektor keamanan. *Toolkit* ini terdiri dari 17 *Tool* berikut :

1. Reformasi Sektor Keamanan: Sebuah Pengantar
2. Peran Parlemen Dalam Reformasi Sektor Keamanan
3. Departemen Pertahanan dan Penegakan Supremasi Sipil Dalam Reformasi Sektor Keamanan
4. Reformasi Tentara Nasional Indonesia
5. Reformasi Kepolisian Republik Indonesia
6. Reformasi Intelijen dan Badan Intelijen Negara
7. Desentralisasi Sektor Keamanan dan Otonomi Daerah
8. Hak Asasi Manusia, Akuntabilitas dan Penegakan Hukum di Indonesia
9. Polisi Pamongpraja dan Reformasi Sektor Keamanan
10. Pengarusutamaan Gender di Dalam Tugas-Tugas Kepolisian
11. Pemilihan dan Rekrutmen Aktor-Aktor Keamanan
12. Pasukan Penjaga Perdamaian dan Reformasi Sektor Keamanan
13. Pengawasan Anggaran dan Pengadaan di Sektor Keamanan
14. Komisi Intelijen
15. Program Pemolisian Masyarakat
16. Kebebasan Informasi dan Reformasi Sektor Keamanan
17. Manajemen Perbatasan dan Reformasi Sektor Keamanan

IDSPS

Institute for Defense, Security and Peace Studies (IDSPS) didirikan pada pertengahan tahun 2006 oleh beberapa aktivis dan akademisi yang memiliki perhatian terhadap advokasi Reformasi Sektor Keamanan (*Security Sector Reform*) dalam bingkai penguatan transisi demokrasi di Indonesia paska 1998. IDSPS melakukan kajian kebijakan pertahanan keamanan, resolusi konflik dan hak asasi manusia (*policy research*) mengembangkan dialog antara berbagai stakeholders (masyarakat sipil, pemerintah, legislatif, dan institusi lainnya) terkait dengan kebijakan untuk mengakselerasi proses reformasi sektor keamanan, memperkuat peran serta masyarakat sipil dan mendorong penyelesaian konflik dan pelanggaran hukum secara bermartabat.

DCAF

Pusat Kendali Demokratis atas Angkatan Bersenjata Jenewa (DCAF, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces) mempromosikan tata kelola pemerintahan yang baik dan reformasi sektor keamanan. Pusat ini melakukan penelitian tentang praktek-praktek yang baik, mendorong pengembangan norma-norma yang sesuai ditingkat nasional dan internasional, membuat usulan-usulan kebijakan dan mengadakan program konsultasi dan bantuan di negara yang membutuhkan. Para mitra DCAF meliputi para pemerintah, parlemen, masyarakat sipil, organisasi-organisasi internasional dan para aktor sektor keamanan seperti misalnya polisi, lembaga peradilan, badan intelijen, badan keamanan perbatasan dan militer.

Layout

Nurika Kurnia

Foto Sampul © <http://media.photobucket.com/image/rni/radenladen/tentara/6071.jpg>, 2009

Ilustrasi cover Nurika Kurnia

© IDSPS, DCAF 2009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dicetak oleh IDSPS Press

Jl. Teluk Peleng B.32, Komplek TNI AL Rawa Bambu Pasar Minggu, 12520 Jakarta-Indonesia.

Telp/Fax +62 21 780 4191

www.idsps.org

Kata Pengantar

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)

Tool Pelatihan untuk Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) dalam Kajian Reformasi Sektor Keamanan ini ditujukan khususnya untuk membantu mengembangkan kapasitas OMS Indonesia untuk melakukan riset, analisis dan monitoring terinformasi atas isu-isu kunci pengawasan sector keamanan. *Tool* ini juga bermaksud untuk meningkatkan efektivitas aksi lobi, advokasi dan penyadaran akan pengawasan isu-isu keamanan yang dilakukan oleh institusi-institusi demokrasi, masyarakat sipil, media dan sektor keamanan.

Kepentingan mendasar aktivitas OMS untuk menjamin peningkatan transparansi dan akuntabilitas di seluruh sektor keamanan telah diakui sebagai instrumen kunci untuk memastikan pengawasan sektor keamanan yang efektif. Keterlibatan publik dalam pengawasan demokrasi adalah krusial untuk menjamin akuntabilitas dan transparansi diseluruh sektor keamanan. Keterlibatan OMS di ranah kebijakan keamanan memberi kontribusi besar pada akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan yang baik: OMS tidak hanya bertindak sebagai pengawas (watchdog) pemerintah tapi juga sebagai pedoman kepuasan publik atas kinerja institusi dan badan yang bertanggungjawab atas keamanan publik dan pelayanan terkait. Aktivitas seperti memonitor kinerja, kebijakan, ketaatan pada hukum dan HAM yang dilakukan pemerintah semua memberi masukan pada proses ini.

Sebagai tambahan, advokasi oleh kelompok-kelompok masyarakat sipil mewakili kepentingan komunitas-komunitas lokal dan kelompok-kelompok individu bertujuan sama yang membantu memberi suara pada aktor-aktor termarginalisasi dan membawa proses perumusan kebijakan pada jendela perspektif yang lebih luas lagi. Konsekuensinya, OMS memiliki peran penting untuk dijalankan, tak hanya di negara demokratis tapi juga di negara-negara paskakonflik, paskaotoritarian dan non demokrasi, dimana aktivitas OMS masih mampu mempengaruhi pengambilan keputusan para elit yang memonopoli proses politik.

Tapi kemampuan aktor-aktor masyarakat sipil untuk berpartisipasi secara efektif dalam pengawasan sektor keamanan bergantung pada kompetensi pokok dan juga kapasitas institusi organisasi mereka. OMS harus memiliki kemampuan-kemampuan inti dan alat-alat untuk terlibat secara efektif dalam isu-isu pengawasan keamanan dan reformasi peradilan. Sering kali, kapasitas OMS tidak seimbang dan terbatas, karena kurangnya sumber daya manusia, keuangan, organisasi dan fisik yang dimiliki. Pengembangan kapasitas relevan pada kelompok-kelompok masyarakat sipil biasanya melibatkan peningkatan kemampuan, pengetahuan dan praktik untuk melakukan analisa kebijakan, advokasi dan pengawasan, seiring juga dengan kegiatan manajemen internal, manajemen keuangan, penggalangan dana dan penjangkauan keluar.

OMS dapat berkontribusi dalam reformasi sektor keamanan dan pemerintahan melalui banyak cara, antara lain:

- Memfasilitasi dialog dan debat mengenai masalah-masalah kebijakan
- Mendidik politisi, pembuat kebijakan dan masyarakat mengenai isu-isu spesifik terkait
- Memberdayakan kelompok dan publik melalui pelatihan dan peningkatan kesadaran untuk isu-isu spesifik
- Membagi informasi dan ilmu pengetahuan khusus mengenai kebutuhan dan kondisi local dengan para pembuat kebijakan, parlemen dan media
- Meningkatkan legitimasi proses kebijakan melalui pencakupan lebih luas akan kelompok-kelompok maupun perspektif-perspektif sosial yang ada
- Mendukung kebijakan-kebijakan keamanan yang representatif dan responsif akan komunitas lokal
- Mewakili kepentingan kelompok-kelompok dan komunitas-komunitas yang ada di lingkungan kebijakan
- Meletakkan isu keamanan dalam agenda politik
- Menyediakan sumber ahli, informasi dan perspektif yang independen
- Melakukan riset yang relevan dengan kebijakan
- Menyediakan informasi khusus dan masukan kebijakan
- Mempromosikan transparansi dan akuntabilitas institusi-institusi keamanan
- Mengawasi/memonitor reformasi dan implementasi kebijakan
- Menjaga keberlangsungan pengawasan kebijakan
- Mempromosikan pemerintah yang responsif

- Menciptakan landasan yang secara pasti mempengaruhi kebijakan dan legitimasi badan-badan di level eksekutif sesuai dengan kepentingan masyarakat
- Memfasilitasi perubahan demokrasi dengan menjaga pelaksanaan minimal standar hak asasi manusia dalam rejim demokratis dan non demokratis
- Menciptakan dan memobilisasi oposisi publik sistematis yang besar terhadap pemerintahan lokal dan nasional yang non demokratis dan non representatif

Menjamin dibangun dan dikelola secara baik sektor keamanan yang akuntabel, responsif dan hormat akan segala bentuk hak asasi manusia adalah bagian dari kehidupan yang lebih baik. Pengembangan kapasitas OMS untuk memberi informasi dan mendidik publik akan prinsip-prinsip pengawasan dan akuntabilitas sektor keamanan, serta norma-norma internasional akan akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan yang baik hādala satu cara untuk membangun dukungan dan tekanan di bidang ini.

Sejak 1998, demokrasi Indonesia yang semakin berkembang dan kebangkitannya sebagai aktor kunci ekonomi Asia telah memberi latar belakang pada debat reformasi sektor keamanan paska-Suharto. Fokus dari perdebatan reformasi sektor keamanan adalah kebutuhan akan peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam hal kebijakan, praktik di lapangan dan penganggaran. Beberapa inisiatif yang terjadi berjalan tanpa mendapat masukan dari komunitas OMS Indonesia.

Institute for Defence, Security and Peace Studies (IDSPS) telah mengelola pembuatan, implementasi dan publikasi dari *Tool* Pelatihan ini sebagai sebuah komponen dari pekerjaan yang terus berjalan di bidang hak asasi manusia dan tata kelola sektor keamanan yang demokratis di Indonesia. *Tool* ini merupakan kerangka kunci permasalahan dalam pengawasan sektor keamanan yang mudah dipahami sehingga OMS di luar Jakarta dapat mempelajari dan memiliki akses pada konsep-konsep kunci dan sumber daya relevan untuk menjalankan tugas mereka di tingkat lokal.

Proyek ini adalah satu dari tiga proyek yang ditangani antara IDSPS dan *Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces* (DCAF), sementara proyek lainnya berfokus pada membangun kapasitas OMS di seluruh kawasan Indonesia untuk bekerja sama dalam isu-isu tata kelola sektor keamanan melalui berbagai pelatihan (*workshop*) dan pembuatan Almanak Hak Asasi Manusia dalam Reformasi Sektor Keamanan di Indonesia. *Tool* ini menggambarkan kapasitas komunitas OMS Indonesia untuk menganalisa isu-isu pengawasan sektor keamanan dan mengadvokasi reformasi jangka panjang, *tool* ini juga mengindikasikan kepemilikan lokal yang menjadi pendorong internal dari proses reformasi sektor keamanan Indonesia.

Akhirnya, DCAF berterimakasih pada dukungan Kementerian Luar Negeri Republik Jerman yang mendanai keseluruhan proyek ini sebagai bagian dari program dua tahun untuk mendukung pengembangan kapasitas dari reformasi sektor keamanan di Indonesia di seluruh institusi demokrasi, masyarakat sipil, media dan sektor keamanan.

Jenewa, Agustus 2009

Eden Cole
Deputy Head Operations NIS
and Head Asia Task Force

Kata Pengantar

Institute for Defense, Security and Peace Studies (IDSPS)

Penelitian Institute for Defense, Security and Peace Studies (IDSPS) tentang Efektivitas Strategi Organisasi Masyarakat Sipil dalam Advokasi Reformasi Sektor Keamanan di Indonesia 1998-2006 (Jakarta: IDSPS, 2008), IDSPS menyimpulkan bahwa kalangan masyarakat sipil telah melakukan pelbagai upaya untuk mendorong, mempengaruhi dan mengawasi proses-proses reformasi sektor keamanan (RSK), terutama paska 1998. Upaya-upaya tersebut dilakukan seiring dengan transisi politik di Indonesia dari Rezim Orde Baru yang otoriter menuju satu rezim yang lebih demokratis dan menghargai Hak Asasi Manusia.

Pelbagai upaya yang telah dilakukan kelompok-kelompok Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) tersebut antara lain berupa: (1) pengembangan wacana-wacana RSK, (2) advokasi reformulasi dan penyusunan legislasi atau kebijakan strategis maupun operasional di sektor keamanan, (3) dorongan akuntabilitas dan transparansi dalam proses penyusunan dan pelaksanaan kebijakan keamanan, dan (4) pengawasan dan komplain atas penyalahgunaan dan penyimpangan kewenangan serta pelanggaran hukum yang melibatkan para pihak di level aktor keamanan, pemerintah dan parlemen, serta memastikan adanya pertanggungjawaban hukum atas pelanggaran-pelanggaran tersebut.

Dalam beberapa tahun terakhir, IDSPS mencatat bahwa peran-peran OMS dalam mengawal RSK pada masa pemerintahan Megawati Soekarnoputri dan pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono umumnya bergerak dalam orientasi yang tersebar, parsial, tanpa konsensus dan distribusi peran yang ketat, serta terkesan lebih pragmatis bila dibanding dengan perannya dalam 2 periode pemerintahan sebelumnya —pemerintahan B. J. Habibie dan pemerintahan Abdurrahman Wahid.

Kecenderungan ini di satu sisi menunjukkan bahwa tantangan advokasi RSK seiring dengan perjalanan waktu, dimana konsentrasi dan kemauan politik pemerintah cenderung menurun sehingga strategi dan pola advokasi OMS berubah. Di sisi lain, seiring dengan tumbangunya Rezim Soeharto sebagai musuh bersama, kemungkinan terjadi kegamangan dalam hal isu dan strategi advokasi juga muncul.

Ini ditunjukkan dalam temuan IDSPS lainnya perihal fakta bahwa OMS belum dapat menindaklanjuti opini dan wacana yang telah dikembangkannya hingga menjadi wacana kolektif pemerintah, DPR dan masyarakat sipil. Strategi advokasi yang dijalankan OMS belum diimbangi dengan penyiapan perangkat organisasi yang kredibel, jaringan kerja yang solid, komunikasi dan diseminasi informasi kepada publik yang kontinyu, serta pola kerja dan jaringan yang konsisten.

Mengingat OMS merupakan salah satu kekuatan sentral dalam mengawal transisi demokrasi dan RSK sebagaimana terlihat dalam perubahan rezim politik Indonesia tahun 1997-1998, maka OMS dipandang perlu melakukan konsolidasi dan reformulasi strategi advokasinya seiring perubahan politik nasional dan global serta dinamika transisi yang kian pragmatis. Paling tidak OMS dapat memulai upaya konsolidasi dan reformasi strategi advokasinya dengan mengevaluasi dan mengkritik pengalaman advokasi yang telah dilakukannya sembari melihat efektivitas dan persinggungan strategis di lingkungan OMS dalam memastikan tercapainya tujuan RSK.

Penelitian IDSPS menyimpulkan setidaknya ada tiga pola advokasi RSK yang bisa dilakukan lebih lanjut oleh OMS. Pertama, menguatkan pengaruh di internal pemerintah dan pengambil kebijakan. Kedua, menjaga konsistensi peran kontrol dan kelompok penekan terhadap kebijak-kebijakan strategis di sektor keamanan. Ketiga, memperkuat wacana dan pemahanan tentang urgensi RSK yang dikembangkan.

Berdasarkan pada temuan dan rekomendasi penelitian IDSPS di atas, muncul serangkaian inisiatif untuk menyusun agenda kerja penguatan OMS dalam mengadvokasi RSK, antara lain berupa diseminasi wacana, pelatihan-pelatihan serta upaya-upaya advokasi lainnya.

Buku Panduan Pelatihan Tata Kelola Sektor Keamanan Untuk Organisasi Masyarakat Sipil; Sebuah Toolkit, merupakan serial Tool yang terdiri dari 17 topik isu-isu RSK yang relevan di Indonesia, yang disusun dan diterbitkan untuk menunjang agenda kerja penguatan OMS dalam mengadvokasi RSK di atas. Seluruh topik dan modul disusun oleh sejumlah praktisi dan ahli dalam isu-isu RSK yang selama ini terlibat aktif dalam advokasi agenda dan kebijakan strategis di sektor keamanan. Penulisan dan penerbitan Tools ini merupakan kerjasama antara IDSPS dengan Geneva Center for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), dengan dukungan pemerintah Republik Federal Jerman.

Dengan adanya buku Panduan Pelatihan Tata Kelola Sektor Keamanan Untuk Organisasi Masyarakat Sipil; Sebuah Toolkit ini, seluruh pihak yang berkepentingan melakukan advokasi RSK dan mendorong demokratisasi sektor keamanan dapat memiliki tambahan referensi dan informasi, sehingga upaya untuk mendorong kontinuitas advokasi RSK seiring dengan upaya mendorong demokratisasi di Indonesia dapat berjalan maksimal.

Jakarta, 8 September 2009

Mufti Makaarim A
Direktur Eksekutif IDSPS

Daftar Isi

Akronim	1
1. Pengantar	3
2. Menghindari Konsekuensi yang Tidak Dikehendaki	5
3. Mengapa Vetting Diperlukan?	9
4. Afrika Selatan-Pilihan Terhadap Vetting	10
5. Transisi Post-Totalitarian di Eropa Timur	12
6. Cara Kerja Sistem Vetting	
7. Apakah Ada Alternatif Pilihan untuk Rekrutmen Selain Vetting?	16
8. Isu Vetting dan Indonesia	17
9. Daftar Pustaka	21
10. Bacaan Lanjutan	21
11. Lampiran	22

Akronim

ANC	African National Congress (Kongres Nasional Afrika)
CIF	The Capacity and Integrity Framework
CODESA	Convention on Democratic of South Africa (Konvensi untuk Afrika Selatan Demokratik)
HAM	Hak Asasi Manusia
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
OMS	Organisasi Masyarakat Sipil
TRC	Truth and Reconciliation Commission (Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi)

Pemilihan dan Rekrutmen Aktor-Aktor Keamanan

1. Pengantar

Apa yang dianggap baik dalam masyarakat pasca-konflik?

Secara umum, *vetting* dapat diartikan ‘mengukur nilai integritas seseorang dalam memverifikasi kesesuaiannya untuk sebuah pekerjaan umum’. Integritas disini merujuk kepada kepatuhan seseorang terhadap standar relevan hak asasi manusia dan sikap keprofesionalitasan, termasuk juga kesesuaian finansial seseorang tersebut.¹ Dalam masyarakat pasca-konflik, *vetting* bertujuan khusus mentransformasi institusi institusi yang terlibat dalam pelanggaran serius selama masa konflik menjadi sebuah institusi yang dapat dipercaya publik dan melindungi hak asasi manusia. Prosedur *vetting* dimaksudkan untuk mengecualikan individu dengan integritas yang benar-benar diragukan dengan tujuan untuk mengembalikan kepercayaan publik dan melegitimasi ulang lembaga-lembaga publik. Selain itu, *vetting* juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menonaktifkan struktur di mana individu tersebut melakukan pelanggaran serius.

Di negara-negara yang tengah berada dalam masa transisi dari penindasan komunis menuju negara demokrasi maupun Negara-negara yang berada dalam masa pemulihan dari perang atau perang saudara, kebutuhan yang paling penting untuk perdamaian jangka panjang adalah demobilisasi dari pihak-pihak yang sebelumnya bermusuhan/berperang serta keintegrasian dari bersatunya pihak pemerintah, administrasi, militer dan polisi. Yugoslavia dan Angola merupakan contoh mengenai betapa sulitnya proses reintegrasi ini. Mozambik

dan Afrika Selatan mencontohkan bahwa dengan membangun kekompakan angkatan bersenjata, suatu Negara dapat membantu meningkatkan perdamaian pasca konflik nasional. Di Afghanistan dan Irak, proses integrasi yang baru-baru saja dimulai telah menghadapi berbagai kesulitan. Tidak hanya pada problem etnis, golongan dan proses penyelesaian konflik antar agama, tetapi juga transisi unsur politik pasca perang yang bergerak maju tanpa adanya stabilitas dan keamanan yang wajar. Karena stabilisasi merupakan prasyarat sebuah keamanan, maka akan lebih berbahaya jika proses tersebut terus ditunda-tunda. Hal ini lebih bermasalah lagi, karena di kedua Negara tersebut, pejabat pemerintah yang baru harus menerapkan kepemimpinan mereka pada Negara yang memiliki ketidakpercayaan yang besar pada pemerintah pusat. Kedua Negara ini masih teramat jauh dari apa yang kemudian diinginkannya; sebuah demokrasi multi etnis yang sehat.

Situasi Pasca konflik adalah situasi yang sangat menantang dan seringkali memberikan peluang-peluang unik bagi perubahan institusional. Sebelum proses *vetting* dilakukan, ada beberapa kondisi dasar yang harus dipenuhi. Selain itu, proses *vetting* yang akan digunakan harus dapat mencegah konsekuensi yang tidak diinginkan. Parameter berikut memperlihatkan *vetting* dalam konteks yang lebih luas yakni dalam reformasi personil, yang menyatakan bahwa dalam situasi pasca-konflik dianjurkan untuk melakukan proses *vetting* ini di bawah hukum internasional:

1 Robert J Holton, *Globalization at the Nation State*, UK: Macmillan, London, 1998, hal. 106.

Memastikan Kondisi Dasar

Kondisi politik

Prasyarat keberhasilan proses *vetting* adalah; stabilitas, pemerintah, dan otoritas politik. Oleh karena prosedur *vetting* mengatur akses ke posisi kekuasaan, maka prosedur tersebut dilakukan dengan tingkat kepolitikan yang tinggi. Individu-individu yang takut kehilangan jabatan karena proses *vetting*, sudah pasti akan paling keras menentang pelaksanaannya. Karena itulah, penting untuk menganalisa secara hati-hati tabiat-tabiati transisi serta potensi perlawanan pada proses *vetting* ini.

Kondisi institusional

Posisi-posisi yang akan diikutkan dalam proses *vetting* harus teridentifikasi dengan jelas. Dalam beberapa kasus, seluruh sektor publik harus diubah untuk memenuhi kebutuhan suatu negara yang diperintah oleh peraturan Hukum. Dianjurkan bahwa perubahan organisasi harus dilakukan sebelum proses *vetting* jika hal itu dapat mempengaruhi posisi yang akan dikenakan *vetting*. *The Capacity and Integrity Framework* (CIF) menyediakan cara sederhana untuk mengukur kebutuhan reformasi institusional bagi masyarakat pasca-konflik. Dibutuhkan pembentukan strategi lebih lanjut mengingat bahwa melakukan proses *vetting* pada badan-badan keamanan akan memunculkan banyak tantangan serta kenyataan bahwa proses tersebut akan melibatkan banyak sekali pegawai publik.

Kondisi Individual

Individu yang akan dikenakan *vetting* haruslah diidentifikasi. Sering kali, keanggotaan individu dalam suatu institusi tidak disebutkan secara jelas

dan jumlah personil institusinya tidak diketahui. Hal ini khususnya bisa jadi satu kasus dimana terdapat organisasi tersembunyi tengah beroperasi dalam struktur Negara. Kegagalan untuk mengidentifikasi kelompok sasaran sebelum melakukan *vetting* akan menimbulkan *circumventing* dan akan menyebabkan seluruh proses sia-sia.² Namun, mengidentifikasi individu-individu yang akan dikenakan proses *vetting* saja tidak cukup. Diperlukan data-data yang dapat dipercaya untuk setiap individu yang akan mengikuti *vetting*. Jika data tersebut tidak tersedia maka harus dibuat terlebih dulu. Untuk menghindari terjadinya ada data penting yang tercecer, informasi latar belakang harus dikumpulkan dari berbagai sumber (misalnya catatan personil, catatan pengadilan, catatan partai, daftar pemilihan, laporan Perserikatan Bangsa-Bangsa, laporan LSM, laporan komisi kebenaran, laporan media, dan laporan investigasi independen). ‘Salah satu cara mengumpulkan informasi mengenai integritas seseorang yang akan bekerja sebagai pelayan masyarakat adalah memberikan kesempatan bagi masyarakat itu sendiri untuk memberikan informasi tentang orang tersebut.’³

Ketentuan hukum

Dasar hukum yang kuat merupakan prasyarat untuk pelaksanaan proses *vetting*. Jika memungkinkan, ketentuan khusus *vetting* harus disertakan dalam perjanjian damai. Dengan demikian, semua pihak harus mengikuti standar yang telah ditetapkan. Jika dibutuhkan undang-undang domestik khusus, maka ia harus sesuai dengan persyaratan konstitusional dan standar internasional.

Kondisi operasional

Keberhasilan dan kegagalan prosedur *vetting*

2 *Ibid*

3 *Ibid*

4 *Ibid*

2. Menghindari Konsekuensi yang Tidak Dikehendaki

bergantung pada evaluasi kebutuhan operasional yang sesuai serta penyediaan waktu dan sumber daya yang memadai. Mengingat jika *vetting* dilakukan dalam masyarakat pasca-konflik seringkali menimbulkan masalah yang kompleks, makan waktu dan memerlukan keterampilan multidisipliner, maka seringkali diperlukan dukungan internasional untuk keberhasilan pelaksanaannya.

Kondisi waktu

Jangka waktu proses *vetting* bisa jadi dapat menimbulkan pertanyaan mengenai *sequencing* serta hubungan timbal-balik dengan proses transisi lainnya dan berdampak dari desain pilihan yang akan diambil.

Penyalahgunaan Politik

Proses *vetting* dapat disalahgunakan untuk tujuan politik. Misalnya; individu yang akan melakukan *vetting* dapat dipecah berdasarkan alasan politik/afiliasi partai dibanding alasan individu. 'Proses Semacam itu menghambat, bukan memperkuat Hak Asasi Manusia dan Supremasi Hukum, menciptakan kebencian di antara mereka yang terpengaruh proses tersebut, dan tidak mungkin mencapai tujuan reformasi yang diperlukan.⁴

Kesenjangan Pemerintahan

Pelaksanaan prosedur *vetting* yang benar-benar efektif dapat mengakibatkan banyaknya jumlah pelayan publik yang dipecah (khususnya senior atau ahli), hal itu tentu dapat mengganggu fungsi ideal pelayanan publik dan dapat menimbulkan kesenjangan pemerintahan. Untuk menghindari kesenjangan ini maka proses *vetting* dapat dilakukan dalam berbagai tahap.

Destabilisasi

Pegawai publik yang dipecah boleh jadi selanjutnya malah melakukan kegiatan ilegal seperti melakukan gerakan oposisi bersenjata atau kejahatan terorganisir sebagai akibat dari tiadanya pekerjaan alternatif. Kegiatan seperti itu dapat dengan mudah menimbulkan ancaman pada keseimbangan politik yang tengah sensitif atau bahkan membuat parah masalah keamanan.

Disinilah letak pentingnya rekrutmen, khususnya perekrutan orang-orang yang akan mengelola aparat

keamanan nasional, intelijen, keamanan, pertahanan, polisi dan organisasi -yang harus bertanggung jawab kepada rakyat dan harus mencerminkan komposisi dari masyarakat luas. Lalu berikutnya barulah menciptakan, memimpin, dan mengelola posisi kekuasaan yang makin beragam. Keanekaragaman disini termasuk perbedaan ras, etnis, agama, dan perbedaan budaya serta perbedaan jenis kelamin, usia, dan kemampuan.

Sesuai dengan pre-eminen kekuasaan dalam suatu organisasi, pemimpin memang memiliki tanggung jawab yang mengharuskan mereka untuk memahami dan mendukung keragaman dari tiga perspektif. Pertama, mereka memiliki tanggung jawab moral dan etika untuk menjamin bahwa semua karyawan diperlakukan dengan baik dan hormat. Kedua, mereka memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan dalam organisasi dan berhak untuk mendapatkan tempat bekerja yang aman, bebas dari rasa takut, bebas perseteruan atau lingkungan yang ofensif. Terakhir, yang penting bagi kesuksesan organisasi dan mereka pribadi adalah; pemimpin harus memastikan misi dasar organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Ini hanya dapat dilakukan jika semua pihak sama-sama bekerja secara kooperatif dan lancar.

Untuk menciptakan keamanan lingkungan yang sesuai bagi pembangunan bangsa diperlukan pendekatan yang sistematis dan terkoordinasi. Pemerintah harus terlebih dahulu mengidentifikasi dan menilai risiko, bahaya, dan ancaman, kemudian mengembangkan kebijakan keamanan nasional, strategi dan rencana; serta memberikan mandat pertahanan, intelijen dan organisasi keamanan dengan misi yang jelas; lalu mengintegrasikan keamanan dalam setiap strategi, perencanaan dan praktek organisasi.

Meskipun setiap organisasi keamanan dan strategi rencana akan berhubungan langsung dengan budaya,

lokasi geografis, lingkungan hidup, fungsi dan struktur, semua organisasi harus menunjukkan komitmen terhadap kebijakan keamanan, prinsip, dan standar minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah, dimana pemerintah juga harus mengembangkan sistem klasifikasi; manakah informasi milik negara dan manakah informasi yang dipegang bersama-sama oleh pemerintah dan organisasi. Contohnya seperti sistem klasifikasi yang memastikan bahwa informasi yang dilindungi sesuai dengan tingkat kerugian yang diakibatkan dari pengungkapan tidak sah. Untuk mengakses informasi rahasia tertentu, peralatan, dan situs tersebut, seseorang harus menerima perlindungan keamanan dari ketua eksekutif atau ketua organisasi pemerintah atas nama pemerintah secara keseluruhan. Agar sistem perlindungan keamanan dapat beroperasi secara efisien dan efektif, otoritas keamanan harus menjamin bahwa perlindungan keamanan tersebut sesuai dengan standar minimum.

Inilah mengapa perekrutan staf untuk berbagai organisasi bergantung pada keberhasilan Vetting keamanan.

3. Mengapa *Vetting* diperlukan?

Pemerintah Demokratis membutuhkan informasi yang penting untuk fungsi, sumber-sumber resmi, dan peralatan yang tergolong cukup terpelihara untuk melindungi masyarakat dan kepentingan nasional serta untuk menjaga privasi pribadi. Penting untuk melindungi: kerahasiaan - informasi tidak boleh diungkapkan kepada individu, entitas atau proses; integritas-data tidak boleh diubah atau dihancurkan dengan cara yang tidak sah, selain itu akurasi dan konsistensi harus disediakan tanpa perubahan apapun dan, ketersediaan - informasi harus dapat diakses dan bermanfaat saat dibutuhkan oleh badan berwenang. Yang dimaksud dengan Informasi adalah yang termasuk apa yang dihasilkan, dikirimkan, dan disimpan dalam bentuk elektronik. Selain itu, proteksi juga termasuk klasifikasi peralatan yang digunakan untuk memproduksi, mengirimkan, dan menyimpan informasi. Perlindungan keamanan biasanya mencakup 5 jenis: personil keamanan; keamanan fisik; keamanan komunikasi, keamanan komputer, dan keamanan teknis. Selain itu, tingkat perlindungan harus dinilai sesuai dengan tingkat risiko.

Pemerintah, aparat keamanan nasional, intelijen dan keamanan, angkatan bersenjata, serta polisi harus menjaga keamanan dari ancaman yang mungkin berasal dari luar atau internal oposisi kekerasan, teroris, layanan intelijen asing, kejahatan terorganisir, tekanan politik kelompok dan individu yang mungkin melakukan tekanan, pemerasan, atau korupsi. Proses *vetting* ini untuk memastikan bahwa orang-orang yang dikenai proses ini dapat dipercaya untuk memegang informasi atau aset pemerintah yang sensitif dan rahasia.

Tujuan utama dari *vetting* adalah untuk memastikan bahwa seorang pejabat yang bekerja melayani publik dapat mematuhi norma-norma yang menjamin suatu struktur yang terdiri dari pejabat publik yang menghormati hak asasi manusia. *vetting* ini bertujuan untuk mencegah orang-orang dengan catatan kriminal atau pelanggaran berat hak asasi manusia untuk menjadi pelayan masyarakat atau, jika harus, mendepak mereka dari posisi tersebut. '*vetting* meliputi rekrutmen dan perjanjian untuk pelayanan masyarakat, dan pemberhentian atau pemecatan pejabat dan agen negara.'⁵ *vetting* diwajibkan bagi orang-orang yang akan mengambil pekerjaan tertentu atau akan melaksanakan tugas-tugas tertentu yang membutuhkan *clearance* keamanan. Pekerjaan ini serta berbagai tugas di seluruh pemerintahan dan aparat pengambil keputusan bagi keamanan nasional, intelijen dan keamanan, kementerian pertahanan dan keamanan dan angkatan bersenjata. *vetting* harus dikonsentrasikan bagi personil keamanan.

Personil keamanan memiliki tiga elemen utama yang bergantung pada atau melengkapi satu sama lain:

- *screening* Personil, untuk kesesuaian bagi pekerja di departemen pemerintah, badan atau angkatan bersenjata, dan polisi yang melakukan kegiatan rutin pengaksesan informasi rahasia;
- Pemberian kewenangan khusus untuk mengakses informasi rahasia, materi, atau situs sensitif;
- sistem *clearance* Keamanan.

5 Guzman, F.A., '*Due Process and Vetting.*' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies.* edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council, 2007

Prosedur *vetting* keamanan membuat orang dengan latar belakang yang cacat atau memiliki catatan kriminal tidak dapat melamar pekerjaan yang berkaitan dengan keamanan nasional, intelijen, dan pertahanan internal maupun eksternal.

Apakah tujuan proses *vetting* pada personil keamanan?

vetting Personil keamanan ini bertujuan untuk memastikan ketulusan dan kejujuran dari individunya, untuk memastikan bahwa karakter pribadi dan ruang lingkup personal orang tersebut dapat dipercaya dalam memegang informasi pemerintah yang sensitif, bahwa orang-orang yang diberikan akses pada aset yang sensitif dan prasarana ini tidak cenderung -dengan alasan atau motif apapun- pada keinginan atau tekanan yang akan menyebabkan mereka menyalahgunakan akses ini untuk mencegah bahaya yang ditujukan bagi jajaran VIP dan timbulnya hal-hal sensitif dari orang-orang yang diperbolehkan berada dalam jarak dekat dengan mereka; untuk mencegah tindakan yang dapat merusak reputasi dan kedaulatan pemerintah atau badan-badan lainnya; serta untuk mencegah aksi penipuan

Siapa yang harus menjalani proses *vetting* personil keamanan?

vetting harus dikenakan pada orang-orang dalam kategori berikut:

- Semua staf yang melayani presiden, perdana menteri, aparat keamanan nasional dan para pengambil keputusan
- Anggota badan-badan intelijen dan keamanan
- Anggota angkatan bersenjata
- Polisi
- Staf organisasi non-pemerintah yang berkaitan dengan prosedur keamanan pemerintah
- Karyawan kontraktor yang menyediakan barang dan jasa pada pemerintah

- Anggota parlemen dan para staf yang mendapat mandat untuk mengawasi aparat keamanan nasional dan badan-badan intelijen dan keamanan.

Apa harus ada prasyarat hukum untuk prosedur *vetting* keamanan?

Sebuah statuta keamanan nasional harus dibuat untuk mengatur klasifikasi informasi dan membebaskan prosedur *vetting* dari; prinsip-prinsip Hukum Privasi tertentu, Hukum Perlindungan Data dan Hukum Hak Asasi Manusia. Hukum Privasi menjamin keamanan seseorang dalam mengumpulkan informasi pribadi tidak hanya dari para kandidat yang akan dikenakan proses *vetting* tetapi juga dari orang lain dan organisasi. Pengungkapan oleh pihak lain mengenai informasi pribadi para kandidat seharusnya tidaklah termasuk pelanggaran hukum.

Saat pelaksanaan proses *vetting*, Hukum Perlindungan Data harus memberi kebebasan untuk memproses informasi pribadi melalui catatan tertulis dan melalui data yang terdapat dalam komputer milik badan keamanan. Informasi harus disimpan sedemikian rupa sehingga hanya orang-orang yang berkepentinganlah yang dapat mengakses informasi tersebut. Catatan *vetting* biasanya disimpan sampai 5 tahun setelah pensiun pada usia pensiun normal, 10 tahun setelah pensiun atau meninggal sebelum usia pensiun normal, atau 1 tahun setelah kematian. Setelah itu, agen keamanan dapat memusnahkan catatan *vetting*.

Statuta Keamanan Nasional yang mengatur klasifikasi informasi, Hukum Privasi, dan Hukum Perlindungan Data, harus mengizinkan badan keamanan untuk menolak mengungkapkan informasi pribadi yang notabene adalah materi evaluatif jika pengungkapan tsb diyakini akan menimbulkan pelanggaran. Informasi yang disediakan oleh sumber juga harus dilindungi.

Selain kewajiban untuk memeriksa administrasi publik, negara juga berkewajiban untuk menghormati hak-hak orang yang akan mengikuti proses *vetting*. *vetting* dapat berbenturan dengan hak-hak berikut;

Hak untuk terus dapat bekerja melayani publik dalam kesetaraan tanpa diskriminasi yang tidak berdasar atau pembatasan yang tak masuk akal; hak untuk dilindungi dari ancaman perusakan reputasi dan harga diri; hak untuk remedi efektif; hak praduga tak bersalah; hak untuk didengar dengan adil, independen, imparial, hak atas persamaan di muka hukum; hak untuk mendapat perlindungan yang setara di muka hukum tanpa diskriminasi; dan, hak untuk bekerja.⁶

Mengingat *vetting* terkait erat dengan hak akses pelayanan publik, Komite Hak Asasi Manusia telah membuat dua pernyataan yang berbeda. Di satu sisi, hal ini dianggap sebagai 'hak dan kesempatan (untuk setiap warga negara), tanpa kecuali. Baik berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik, kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran atau status lainnya, dan tanpa batasan yang tak masuk akal untuk mendapatkan kesetaraan, khususnya pelayanan publik di negerinya.⁷

Namun di sisi lain, bagaimanapun juga Komite telah menggarisbawahi bahwa 'hak ini tidak menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh jaminan pekerjaan dalam melayani masyarakat.'⁸ Lebih jauh lagi Komite menyatakan bahwa Hak ini tidak menjamin setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan melayani masyarakat, tetapi pada umumnya untuk mendapatkan kesetaraan. Komite juga menekankan

bahwa tidak mungkin ada diskriminasi berdasarkan pendapat politik atau ekspresi. Setiap masyarakat harus memiliki kebebasan untuk terlibat dalam kegiatan politik individual atau partai politik, untuk urusan debat publik, untuk mengkritik pemerintah dan mempublikasikan materi dengan konten politik. Lebih lanjutnya, hak praduga tak bersalah mungkin juga dilanggar oleh prosedur *vetting*. Namun prinsip praduga tak bersalah tidaklah terusik jika keputusan akhir pengadilan berpendapat pejabat atau kandidat yang bekerja sebagai pelayan publik dijatuhi hukum pidana. Badan atau para kandidat mungkin akan diberhentikan sementara dari tugas-tugas resminya saat masa investigasi.

Walaupun lembaga-lembaga internasional hak asasi manusia memiliki perbedaan pendapat dengan pengadilan internasional mengenai akibat dari proses persyaratan yang harus diterapkan dalam *vetting*, beberapa kasus kriteria Hukum dan Jaminan harus dimasukkan ke dalam prosedur *vetting*. 'Di bawah hukum internasional, negara memiliki kewajiban hukum ganda: pertama, untuk menahan diri -baik dari tindakan maupun kelalaian- dari pelanggaran hak asasi manusia, dan kedua, untuk menjamin penuh hak-hak dasar manusia.'⁹ *vetting* itu sendiri mencakup prosedur perekrutan dan penunjukan untuk pelayanan publik, dan pemecatan atau penghapusan umum karyawan dan agen negara.

Hukum Hak Asasi Manusia mengakui bahwa untuk pekerjaan yang melibatkan keamanan nasional, terkadang kita harus memperhatikan faktor-faktor yang mungkin dapat menimbulkan diskriminasi. Larangan diskriminasi dalam mempekerjakan orang-orang di sektor berikut seharusnya tidak dipergunakan untuk

6 *Ibid*
7 *Ibid*
8 *Ibid*
9 *Ibid*

pekerjaan di bidang keamanan nasional; kepercayaan etis; pendapat politik; penyakit psikiatris; cacat intelektual atau psikologikal dan kewarganegaraan. Bagaimanapun, diskriminasi juga tak beralasan dalam alasan berikut: jenis kelamin, warna, ras, cacat fisik, atau status perkawinan.

Di samping ketentuan hukum di atas, peran dan tanggung jawab aparat keamanan harus ditetapkan dalam kebijakan organisasi keamanan dan dinyatakan dalam pekerjaan atau deskripsi tugas. Uraian pekerjaan harus menjelaskan tanggung jawab umum untuk menerapkan atau menjaga kebijakan keamanan, dan tanggung jawab spesifik dalam melindungi informasi rahasia

tanggung jawab Manajer termasuk; memastikan bahwa informasi rahasia aman terlindungi; memastikan ada tingkat jaminan yang sesuai bahwa orang-orang yang mengakses informasi tsb dapat dipercaya dalam mengetahui dan memegang material atau situs informasi rahasiaperta; penting untuk memberitahukan pada manajer saat pemegang informasi atau clearance keamanan telah berubah.

Selain itu, syarat dan kondisi kerja harus ditetapkan sebagai berikut: tanggung jawab si pemegang informasi keamanan; tindakan yang akan diambil jika karyawan tidak mematuhi persyaratan keamanan dan; hak-hak karyawan dan tanggung jawab hukum. Jika perlu, tanggung jawab ini harus terus ditetapkan beberapa waktu setelah masa kerja berakhir.

Lebih jauh lagi, harus ada kerahasiaan dan perjanjian

tertutup yang ditandatangani oleh orang yang bersangkutan sebagai bagian dari ketentuan dan kondisi kerja yang dibutuhkan dalam melindungi informasi.

staf tak resmi dan pihak ketiga yang tidak termasuk dalam kontrak yang disebutkan dalam perjanjian tertutup perlu menandatangani perjanjian kerahasiaan sebelum diberikan akses pada informasi atau situs rahasia.

4. Afrika Selatan - Pilihan Terhadap *Vetting*

Mengapa tidak ada praktik *vetting* di Afrika Selatan pada masa-masa transformasi dari Negara apartheid ke demokrasi konstitusional? Faktor-faktor yang menguatkan pilihan politik tertentu terhadap *vetting* termasuk doktrin hukum spesifik dan nilai-nilai konstitusional yang dianut. 'Kompetensi pada lembaga-lembaga pelayanan publik yang telah ada dan pekerja yang kuat serta hak keadilan administrasi secara khusus.'¹⁰ Sektor layanan publik bertransformasi dengan rasionalisasi personel dan perubahan demografis. Partai Politik tidak menjalani prosedur *vetting* apapun karena mereka secara langsung dipengaruhi oleh perubahan arus politik. Kehakiman dan aktor keamanan sendiri memang dipengaruhi oleh pergantian personil yang signifikan. Kehakiman dan sebelas anggota pengadilan konstitusional baru dalam masa transisi politik pada waktu itu menuntut agar beberapa peraturan dan proses dinegosiasikan mengingat komposisi pengadilan dan pemilihan para anggotanya. Proses ini terutama diawasi dengan terbentuknya Layanan Komisi Yudisial (JSC). Penting untuk melihat bahwa prosedur seleksi personil tidaklah sama persis dengan prosedur *vetting*. Namun, ketika mereka melibatkan catatan hak asasi manusia individual, maka prosedur tsb menyerupai *vetting*.

Jika melihat lebih dekat pada masa transisi dari apartheid menuju demokrasi konstitusional di Afrika Selatan, terdapat dua aspek tertentu yang menarik dalam praktik *vetting*. Pertama, peristiwa politik yang mengarah pada pengadopsian konstitusi 1996 dan pembentukan Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi

(TRC) pada tahun 1995. di awal tahun 1990, Presiden Afrika Selatan FW de Klerk membebaskan tawanan politik paling terkenal di dunia; Nelson Mandela. Presiden tidak hanya mencabut pelarangan untuk partai Mandela - Kongres Nasional Afrika (ANC) - tetapi juga untuk sejumlah organisasi politik lainnya. Pencabutan larangan bagi sejumlah organisasi ini diikuti oleh peluncuran Konvensi untuk Afrika Selatan Demokratik (CODESA) pada akhir tahun 1991. Antara 1994 dan 1996, parlemen yang terpilih secara demokratis menegosiasikan konstitusi akhir dengan Undang-undang hak, pemisahan kekuasaan dll. 'konstitusi 1996 disahkan oleh Mahkamah Konstitusi dan telah berhasil pada Februari 1997, menandai transisi akhir Afrika Selatan.'¹¹ Prosedur ini jelas menunjukkan bahwa pembebasan tahanan politik dan pencabutan larangan bagi partai-partai dan organisasi, telah membantu Afrika Selatan dalam proses pembangunan norma-norma dan prinsip-prinsip demokratis. Walaupun terdapat beberapa kemunduran - pergolakan sosial, aksi massa, dan kekerasan yang terjadi terus menerus - namun semua pihak melakukan negosiasi berulang-kali sampai mereka mencapai kesepakatan bersama yang berujung pada pembentukan konstitusi yang telah disebutkan diatas. Pembentukan TRC ini hanyalah salah satu dari banyak lembaga yang dibentuk selama periode transisi Afrika Selatan. Salah satu alasan penting dari pembentukan TRC terkait dengan perkembangan jaminan hukum ganti rugi yang ditemukan di awal tahun 1990. Meskipun hukum internasional mengizinkan penggunaan lustrasi dalam situasi tertentu, sejauh

10 Klaaren, J., 'Institutional Transformation and the Choice Against *Vetting* in South Africa's Transition.' in *Justice as Prevention: *Vetting* Public Employees in Transitional Societies*, edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council, 2007.

11 *Ibid*

5. Transisi Post-Totalitarian di Eropa Timur

ini TRC-lah yang mengambil keputusan terhadap lustrasi. 'TRC memilih untuk tidak merekomendasikan pendiskualifikasian seseorang yang secara pribadi bertanggung jawab atas pelanggaran HAM yang akan berbahaya untuk hak asasi manusia untuk bekerja melayani publik.'¹² Keputusan-keputusan yang dihasilkan oleh TRC menunjukkan keberhasilan dari kompromi yang dinegosiasikan antara gerakan kemerdekaan dan pemerintah apartheid atas stabilitas para pekerja (pelayan publik-red). Sumber kompromi politik ini dapat dilihat dari seimbangannya kekuasaan antara kedua belah pihak. 'Tidak ada pihak pemenang yang jelas; "satu-satunya jalan keluar dari jalan buntu yang tak dapat dipertahankan adalah bernegosiasi".¹³ Pemberlakuan kompromi politik ini tercermin dalam perjanjian politik dan doktrin hukum. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, yang paling penting adalah bentuk tertulis konstitusi sementara dan postambelnya. Keseluruhan pilihan politik dan konstitusional terhadap *vetting* diperkuat oleh pengaruh terus menerus dari doktrin hukum kompetensi dan hak-hak selama periode 1990-1996.

Tidak seperti proses *vetting* di masyarakat pasca-konflik yang sering ditandai dengan kurangnya informasi, negara post-otoritarian - seperti Negara-negara Eropa Timur - malah kewalahan dengan arsip rahasia yang tidak sepenuhnya relevan dengan proses *vetting*. Langkah pertama dalam penerapan *vetting* seperti itu adalah menganalisis warisan dari rezim otoriter. Walaupun semua rezim diktator memproduksi dan mengumpulkan file pada individu yang berbeda, masih dirasa penting untuk membedakan blok pasca transisi dari totaliter komunis / sosialis - yang berbagi warisan struktur homogen dan akan menimbulkan hasil yang sama - dari transisi rezim diktator lainnya.

Setiap rezim blok-komunis cenderung untuk tunduk pada aturan individu kolektif dengan mengandalkan jaringan kelembagaan yang amat luas yang bertujuan untuk menginformasikan pada negara dan elit Partai Komunis gerakan terkecil apapun yang dilakukan oleh rakyat, dan memperbolehkan mobilisasi aparat represif yang banyak dengan menggunakan berbagai teknik kekerasan yang bertujuan untuk memberikan tekanan pada individu yang adituduh melakukan subversif.¹⁴

apa yang disebut fungsi pengawasan elit negara menyebabkan banyak sekali arsip, contohnya di Stasi, Jerman Timur. Beberapa mantan negara-negara komunis (Bulgaria, Estonia, Hungaria, Latvia, Lithuania, Polandia, Rumania, Slowakia, dan Republik Ceko), mengambil tindakan institusional untuk menjaga arsip dari petugas keamanan. Namun, penggunaan

12 *Ibid*

13 *Ibid*

14 Rumin, S., 'Gathering and Managing Information in Vetting Processes' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council, 2007.

arsip untuk keperluan *vetting* memang masih menjadi kontroversi. Arsip-arsip tersebut telah menjadi objek perjuangan politik, catatan individu juga merupakan bagian dari kehidupan politik. Setelah menyebutkan istilah *vetting*, penting untuk dicatat bahwa di negara-negara blok-komunis, *vetting* diberi label lustrasi. Istilah ini mengacu pada informasi yang terkandung dalam arsip pihak berwajib.

Untuk memahami hubungan antara arsip dan lustrasi, seseorang harus terlebih dahulu mempertimbangkan sifat paradoks dari file tersebut. Semua file tsb dihasilkan oleh lembaga represif yang seringkali bermain di luar struktur hukum. Tindakan tindakan seperti pemerasan, psikologis dan / atau tekanan fisik, kebohongan dll yang nyata dari fakta-fakta yang dijelaskan di file-file ini tidak terlepas dari konteks yang mereka buat. 'Namun di semua negara-negara tersebut file-file ini dirawat oleh rezim yang baru sebagai sumber dari kebenaran yang akan melompat maju.'¹⁵

Selain itu, harus diperhatikan bahwa file yang terkena pengaruh pejabat yang berkuasa di antaranya karena para pejabat tsb tidak segera disingkirkan dari kekuasaan mereka. Akibatnya, beberapa file telah sengaja diubah atau dipalsukan. Sering kali, mantan staf dari rezim tersebut-lah yang terlibat dalam prosedur *vetting*. Ini adalah salah satu jenis korupsi file. 'Dari awal masa transisi ini, jumlah, media, struktur, nomor, dan berbagai sumber mencetuskan pertanyaan mengenai koherensi dan relevansi substantive informasi yang diharapkan dapat diambil dari arsip'.¹⁶

Bertentangan dengan situasi pasca-konflik, pada situasi transisi pos-otoritarian blok komunis, informasi

yang dibutuhkan untuk *vetting* telah ada. Pengaksesan informasi ini berada secara eksklusif di tangan otoritas nasional, baik yang terbentuk dari mekanisme *scratch* atau *ad hoc* dari lembaga yang telah terbentuk sebelumnya. Beberapa masalah yang berhubungan dengan isi dari data ini dapat digambarkan sebagai berikut.

- Sering kali informasi tidak lengkap.
- 'kecurigaan akan data yang dipalsukan dan tekanan yang dihadapi informan cenderung melemahkan validitas informasi, hal ini menyulitkan untuk menginterpretasikan hubungan antara individu dan institusi'.¹⁷
- Beberapa orang melihatnya sebagai informan sekaligus korban.
- Selain mempertimbangkan informasi yang ada, kita harus mempertimbangkan kemungkinan tiadanya informasi.
- Beberapa dokumen tidak dapat dinilai hanya dengan melihat masa berlakunya.
- pemalsuan nama
- Data di dalam file dan file dalam arsip dirancang untuk memenuhi tujuan dari institusi yang menciptakan mereka.

Pemrosesan informasi yang diarsipkan jelas sangat sulit, mengingat bahwa kantor tempat pelaksanaan *vetting* sangat terdesentralisasi. Hal ini jelas menyulitkan untuk mengontrol proses tsb. Bahkan pernah terjadi suatu ketika, pemrosesan jumlah permintaan arsip yang besar menyebabkan gagalnya sistem manajemen arsip tradisional yang seringkali kekurangan tenaga. Masalah selanjutnya timbul dari dari penginterpretasian informasi yang berbentuk kode. Meskipun kerangka hukum tertentu memberikan arahan bagi seluruh prosedur, pencarian serta ekstraksi dan interpretasi masih berlangsung pada tingkat yang sangat teknis.

15 *Ibid*
16 *Ibid*
17 *Ibid*

6. Cara Kerja Sistem *Vetting*

Kesimpulannya, dapat dikatakan bahwa perbedaan proses lustrasi di negara bekas blok komunis di Eropa Timur meninggalkan permasalahan mengenai pengelolaan dan analisis informasi dalam konteks post-otoritarian. bagaimana caranya arsip dapat memberikan kontribusi ke proses *vetting* masih tetap menjadi kontroversi. ‘Struktur, integritas, kehandalan, dan volume kondisi kelayakan dan hasil informasi *vetting*.’¹⁸ Prosedur yang dipilih dan tersedia berdampak pada hasil prosedur *vetting*. Masih sangat sulit untuk mendasarkan proses *vetting* sepenuhnya pada arsip-arsip rezim otoritarian. Prosedur *vetting* selanjutnya harus berdasarkan informasi yang dikumpulkan selain dari rezim otoriter sebelumnya.

Si pemohon harus diberitahu bahwa mereka akan dikenakan proses *vetting* serta diberi penjelasan tentang proses tsb. *vetting* harus dilakukan dengan persetujuan si pemohon.

Semua calon harus diperlakukan imparsial dan konsisten, mereka terlepas dari jenis kelamin, status perkawinan, umur, asal etnis, agama, atau orientasi seksual.

vetting harus melalui konfirmasi dan validasi dari kualifikasi profesional, rincian pekerjaan, dan reputasinya. Bagaimanapun, kedalaman pemeriksaan akan berbeda sesuai dengan tingkatan akses reguler hingga informasi sensitif yang mengikutinya. Maka dari itulah terdapat berbagai tingkatan *vetting*.

Seluruh kandidat untuk pekerjaan yang berkaitan dengan hal-hal yang dapat memberikan akses pada informasi atau situs sensitif harus mengisi satu kuesioner keamanan atau lebih, yang mengharuskan mereka untuk menyediakan informasi pribadi yang diperlukan untuk *vetting*. Para kandidat harus menyatakan bahwa informasi yang diberikan adalah benar dan lengkap, dan mengakui bahwa pernyataan palsu atau kelalaian yang disengaja dapat berakibat pengeluaran dirinya dari pencalonan untuk pekerjaan itu atau sebuah *clearance* keamanan. Para kandidat juga harus dihadapkan pada polisi, orang-orang atau organisasi yang melakukan pemeriksaan informasi pribadi untuk layanan keamanan.

Semua kandidat harus melalui tahap wawancara. Wawancara haruslah tajam dan menelisik tetapi

bukanlah interogasi. Para kandidat harus mengisi sebuah wawancara pasca-kuesioner yang menanyakan berbagai pertanyaan tentang proses tersebut, termasuk cara wawancara dilakukan.

Sebuah pemeriksaan identitas dasar, termasuk pemeriksaan dokumen identitas seperti paspor, akte kelahiran, kartu identitas, dan dokumen lain yang terkait, referensi pendidikan dan pekerjaan, diploma, sertifikat, dan kualifikasi, dll, sebagai prasyarat untuk memeriksa keamanan dan *clearance* lainnya.

Kemudian identitas harus dicek apakah pernah terlibat dalam tindak pidana kriminal serta catatan keamanan nasional, dan jika memungkinkan, catatan orang-orang Negara asing serta catatan dari angkatan bersenjata. Ini harus diikuti dengan penilaian jumlahnya. penyebab kesulitan dan keterlambatan yang paling umum dalam menyelesaikan *vetting* adalah ketiadaan atau ketidaksesuaian data dari pemberi referensi yang dicantumkan oleh kandidat. Dengan demikian, pemberi referensi:

- Harus mengetahui kehidupan pribadi si pelamar dan melakukan kontak dalam 12 bulan terakhir
- Tidak boleh ada hubungan dengan si pelamar
- Sebaiknya, jika memungkinkan, si pelamar adalah rekan sendiri atau satu kelompok pekerjaan
- Harus termasuk rekan kerja atau kenalan profesional, dan hanya jika mereka juga saling mengenal dengan baik di luar pekerjaan
- Harus warga negara yang baik
- dapat dihubungi minimal 5 minggu setelah formulir ini diisi.

vetting dan hasil *clearance* keamanan berada pada skala: luas, mendalam, waktu dan sumber pertanyaan, penilaian dan rekomendasi signifikan yang meningkat untuk masing-masing jenis pada skala. Semakin tinggi tingkat kebersihan yang dicari maka semakin intrusif informasi pribadi yang diminta dan persyaratan yang dibuat. Perlu diperhatikan bahwa tingkat kebersihan

yang dicari dilihat dari akses yang dibutuhkan

Jika dibutuhkan tingkat keamanan yang lebih tinggi untuk pekerjaan, tugas, dan akses yang sensitif, akan diperlukan pengisian kuesioner tambahan. Ini harus diikuti oleh:

- Pemeriksaan keuangan; untuk menilai apakah calon atau partner/istri, keluarga dan tanggungan sedang, atau tengah mengalami kesulitan keuangan serius atau menunjukkan tanda-tanda ketidakbertanggungjawaban finansial dimana hal-hal semacam ini dapat membuat si kandidat rentan akan pancingan keuangan. Kondisi keuangan yang belum terungkap harus dijelaskan sebagai syarat lebih lanjut.
- Pemeriksaan referensi; dengan cara tertulis, melalui telepon, dan dengan mewawancarai teman dekat, tutor, kenalan, tetangga, serta orang yang mempekerjakan.
- interview; yang lebih terperinci yang dilakukan oleh petugas *vetting* dengan maksud memeriksa latar belakang keluarga, pengalaman masa lalu, keberadaan dan kegiatan di luar negeri, kesehatan, kehidupan pribadi, minuman keras, penggunaan obat terlarang, keterlibatan dalam organisasi tertentu, pandangan politik, hobi, perjalanan luar negeri, dll
- Informasi kesehatan, yang diperlukan untuk mengetahui apakah si kandidat mengidap penyakit tertentu secara medis maupun psikologis yang apabila memegang informasi rahasia dapat berdampak pada kesehatannya.

Problematika personil keamanan jarang timbul karena satu fitur. Biasanya kombinasi faktor-lah yang dapat menimbulkan potensi risiko. Oleh karena itu proses *vetting* sangat penting untuk membangun sebuah gambaran yang lengkap, sehingga pemahaman yang menyeluruh mengenai "semua kandidat" dapat tercipta. Dengan demikian *vetting* haruslah *intrusif*.

Pengalaman menunjukkan bahwa persentase tertentu dari semua aplikasi berisi pernyataan yang salah atau kelalaian yang dilakukan karena efek detrimental pada saat pengisian aplikasi. Ini harus diselidiki, karena upaya untuk menyesatkan, untuk menutupi, menyembunyikan informasi, atau berbohong dalam formulir maupun pada interview saat melakukan proses *vetting* harus dipandang sangat serius karena hal tsb adalah bukti ketidakhandalan dan atau ketidakjujuran.

Terkadang orang-orang mengetahui siapa saja yang bermasalah disini, hal tsb dapat menimbulkan resiko, contohnya; si kandidat terkenal memiliki hubungan dengan kelompok politik extremists, kejahatan yang terorganisir atau kelompok teroris, bermasalah dalam keuangan, permasalahan pribadi yang memungkinkan si kandidat menjadi rentan terhadap tekanan dari luar, korupsi, kondisi medis tertentu, atau memiliki sejarah melanggar hukum.

Clearance harus ditolak jika kandidat sedang atau pernah menjadi aktivis politik, terlibat dengan sebuah organisasi yang tengah atau telah mengadvokasi penggulingan demokrasi secara politik, industri, kekerasan, telah terlibat dalam kegiatan mata-mata, subversi, atau terorisme melawan negara.

Sebuah catatan kriminal belum tentu akan berakibat penolakan *clearance*. Setiap kasus harus dinilai sepantasnya. Satu hal penting adalah si kandidat harus benar-benar terbuka tentang sejarah kriminalitasnya.

Setiap kali timbul masalah keamanan, harus dinilai apakah risikonya masih dapat dimenej. Cara terbaik untuk mengatasinya adalah meminta staf keamanan dan manajer memberikan pengawasan dan pemantauan. Setiap masalah menyajikan serangkaian risiko dan ancaman berbeda yang harus dinilai dalam keseluruhan struktur UU *vetting*.

Ketika mereka yang dikenakan proses *vetting* merasa perlu merekomendasikan penarikan atau penolakan sebuah *clearance*, orang yang bersangkutan harus mempunyai hak untuk naik banding, kecuali jika *clearance* adalah bagian dari proses rekrutmen.

Meskipun proses *vetting* terkadang menunjukkan bahwa seseorang tidak-lah cocok untuk suatu pekerjaan atau tugas, proses tsb tidak dapat menjamin bahwa para kandidat bisa diandalkan. “Gambaran” dari orang yang mengikuti proses *vetting* hanya akurat pada saat pembentukan personil keamanan. Setelah itu, personil keamanan tergantung pada manajer yang menetapkan dan memantau keputusan yang dibuat oleh staf keamanan sampai *clearance* ditinjau dan dikeluarkan kembali.

Clearance keamanan pada tingkat yang lebih rendah seharusnya hanya memerlukan waktu tidak lebih dari beberapa bulan –tetapi mungkin juga makan waktu berbulan-bulan jika dibutuhkan pemeriksaan luar negeri. Para kandidat dapat membantu mempercepat prosesnya dengan segera memberitahu pemberi referensi untuk memberikan balasan secepatnya.

Biasanya, para kandidat harus diberitahu hasil proses *vetting*. Dalam beberapa kasus, pertimbangan keamanan nasional dan kerahasiaan informasi yang diberikan oleh pemberi referensi dapat membatasi hal ini. Jika *clearance* atas catatan kriminal dan finansial disangkal oleh si kandidat, maka ia harus menunjukkan informasi mana yang disangkal olehnya dan harus tersedia kesempatan untuk memperbaiki segala ketidakakuratan data. Para kandidat tidak akan diberitahu secara otomatis ketika proses *clearance*-nya diterima, karena hal ini tidaklah menjadi faktor yang relevan dalam memutuskan apakah ia diterima atau tidak.

Apa saja jenis utama *clearance* keamanan?

Biasanya, *clearance* keamanan dilakukan dalam jangka panjang, rutin dan pengaksesan bebas pada tiga kategori keamanan nasional, informasi, peralatan, dan situs yang termasuk dalam kategori: Rahasia, RAHASIA, dan SANGAT RAHASIA.

Beberapa situs memang “sensitif” dilihat dari jenis, jumlah, tingkatan bahan yang ditangani, disimpan atau dibahas. Contohnya termasuk segi pertahanan, polisi dan kompleksitas parlemen. Tetapi ada juga kemungkinan terjadinya pengaksesan informasi atau peralatan rahasia oleh staf atau pengunjung secara tidak sengaja.

Organisasi-organisasi yang mengendalikan situs rahasia memutuskan untuk memberikan akses reguler/tetap berupa kartu akses. *Clearance* keamanan menegaskan bahwa hanya orang yang dianggap tepat-lah yang dapat mengakses informasi rahasia saat pelaksanaan proses *vetting* dan tidak ada jaminan perpanjangan waktu. *Clearance* keamanan harus ditinjau ulang apabila: ada perubahan pada pribadi orang tersebut maupun situasinya; memasuki masa akhir dari waktu yang telah ditentukan; setiap 5 tahun dalam semua kasus.

Karena biaya dan usaha yang diupayakan dalam pelaksanaan *vetting*, *clearance* biasanya tidak akan diberikan tanpa sponsor yang valid. Para sponsor yang dapat mendukung proses *vetting* adalah; departemen pemerintahan, badan-badan intelijen dan keamanan, angkatan bersenjata, ditambah beberapa perusahaan yang memiliki kontrak dengan pemerintah dalam pengelolaan informasi dan aset rahasia.

Individu dan perusahaan tidak bisa meminta *clearance* keamanan kecuali mereka disponsori. Mereka tidak akan mendapat sponsor kecuali telah dikontrak atau dalam proses akan dikontrak untuk bekerja pada satu

proyek rahasia atau lebih.

Untuk staf di organisasi sub-kontrak, sponsorship disediakan melalui kontraktor utama.

Ketentuan dapat dibuat untuk menjamin *clearance* secara kondisional, tergantung pelaksanaan pemantauan dan peninjauan.

Mengapa perlu dilakukan *aftercare*?

Personil keamanan harus meneruskan setelah akses inisial atau *clearance* keamanan diterima.

Personnel security should continue after initial access or security clearance is approved.

Setiap informasi baru atau masalah mengenai keandalan seseorang harus ditinjau oleh pejabat berwenang. Hal ini tentu saja memerlukan *aftercare* dan peninjauan.

Keefektifan personel keamanan tergantung pada; dukungan manajer yang bertanggung jawab menjaga standar perlindungan materi rahasia yang berada dibawah kontrol mereka; adanya briefing untuk para staf mengenai standar-standar tsb, dan; danya pantauan terhadap orang-orang yang diragukan kebersihannya. Selain itu, barisan manajer harus waspada terhadap kemungkinan timbulnya kesulitan atau konflik kepentingan di kalangan staf. Mereka harus melaporkan segala keprihatinan secepat mungkin sesuai otoritas keamanan.

Langkah-langkah efektif ini juga memerlukan kerjasama erat antara departemen keamanan dan personil cabang termasuk bagian kesejahteraan, untuk memastikan bahwa informasi tentang masalah-masalah keamanan juga dapat ditransfer ke layanan keamanan.

7. Apakah Ada Alternatif Pilihan untuk Rekrutmen Selain *Vetting*?

Alternatif akan ditemukan selama masih ada autokrasi dan Negara-negara dengan pemerintahan yang lalim –di mana terkadang hubungan keluarga dan marga, etnis, agama, dan di atas semuanya kesetiaan kepada pemimpin besar dan rezim- memutuskan untuk melakukan rekrutmen -layaknya pekerjaan dan karir- untuk sektor keamanan nasional. Pelaksanaan *vetting* bagi para kandidat -jika dilakukan sepenuhnya- sangatlah penting, karena sebagian besar isinya adalah pemantauan perilaku, keyakinan ideologis, serta control yang tinggi akan kesetiaan masing-masing individu yang dilakukan oleh penjaga keamanan dan aparat rezim yang banyak, dimana hal ini dilakukan guna memusuhi pemimpin yang memiliki niat baik.

Jenis *Vetting* seperti apa yang dilakukan di negara-negara contoh?

Hampir semua Negara demokrasi Barat telah memperkenalkan, mempraktekkan, dan memperbandingkan prosedur *vetting*. Namun, perbedaannya secara umum ada empat:

- Beberapa negara mengatur rekrutmen, *vetting*, dan klasifikasi informasi bagi semua kementerian, departemen, badan-badan, dan angkatan bersenjata. Dalam beberapa kasus, polisi menyeragamkan kebijakannya dengan Statuta Keamanan Nasional, sedangkan negara lainnya menyerahkan pengaturannya pada masing-masing departemen atau organisasi.
- Beberapa negara sedikit lebih longgar dalam proses *vetting* dengan mengecualikan Hukum Privasi, Data Perlindungan Hukum dan Hukum Hak Asasi Manusia - terutama setelah serangan teroris 9 / 11, sedangkan negara lain melakukannya dengan lebih tegas.
- Beberapa negara, setelah memeriksa tingkat risiko dan bahaya ancaman baru, telah menambah jumlah situs rahasia secara massal, mengurangi banyak sumber informasi terbuka, juga menambah klasifikasi rahasia di kementerian, departemen, dan badan-badan (misalnya penghapusan situs web yang berisi informasi infrastruktur penting nasional, seperti sumber nuklir; bendungan; terowongan, jembatan, energi, air, listrik, kimia dan sumber berbahaya lainnya; komunikasi; transportasi berbahaya dll) sehingga sampai kini tidak memberlakukan *vetting* personil sementara negara-negara lain masih harus meningkatkan pertahanan negara mereka.
- Beberapa negara memiliki kategori clearance keamanan, nama, dan jenis pemeriksaan *Vetting* yang berbeda. Inggris misalnya, Badan Pertahanan Pemeriksaan Inggris membedakan pemeriksaan *vetting* sebagai berikut: pemeriksaan identitas dasar (pemeriksaan identitas dokumen dan referensi dari tempat bekerja); pemeriksaan anti-teroris (pemeriksaan terhadap catatan keamanan nasional yang memungkinkan untuk mengakses ancaman spesifik teroris terhadap pemerintah); pemeriksaan Keamanan (*clearance* keamanan yang paling banyak diselenggarakan termasuk kebebasan berkala mengakses aset-aset RAHASIA dan SANGAT RAHASIA); serta *Vetting* peningkatan (dilakukan untuk perjanjian dan tugas-tugas paling sensitif).

8. Isu *Vetting* dan Indonesia

Apakah pro dan kontra-nya?

pro terutama terkait dengan masalah penilaian tingkat perlindungan dan keamanan yang akan dinilai sesuai dengan tingkat risiko, sementara kontra terutama datang dari pertanyaan tentang kemampuan - berapa biaya yang diperlukan dan apakah negara bersedia menanggung biaya *vetting* demi meningkatkan keamanan? sejarah, budaya dan pengalaman sebuah bangsa turut berperan dalam hal ini, belum lagi kecurigaan masyarakat terhadap kecurangan-kecurangan yang akan menyertai pelaksanaannya. Menjaga keseimbangan yang benar memang tidak pernah mudah.

Sejak runtuhnya rezim Soeharto, Indonesia menghadapi beberapa tantangan yang dapat dihadapi dengan lebih efektif dengan memperbaiki proses *vetting*.

Keterlibatan aparat keamanan negara dalam gerakan represif yang pro-demokrasi sejak kemerdekaan telah menciptakan budaya impunitas dan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap aparat keamanan. Konflik-konflik terbaru seperti di Aceh, Papua dan Timor juga menimbulkan keluhan tentang kebijakan dan praktek-praktek yang dilakukan oleh aparat keamanan. Ketidakstabilan pada daerah lain seperti Poso dan Ambon juga telah menyebabkan adanya aktivitas pasukan keamanan yang lebih tinggi. Pada saat yang sama secara geografis, di Indonesia terdapat adanya peningkatan aktivitas organisasi teroris.

Akibatnya pembentukan sistem formal *vetting* dengan tujuan pemeriksaan kesesuaian personil dapat membantu dalam tiga hal. Pertama, untuk memastikan bahwa personil tsb tidak pernah terlibat dalam kegiatan politik kontroversial apapun, tidak melakukan serangan politik secara langsung, dan tidak pernah melakukan tindakan kontroversial di sektor keamanan selama ini. Kedua, untuk memastikan bahwa personil tsb tidak sedang dan tidak pernah terlibat dalam kegiatan ilegal. Ketiga, untuk meningkatkan kepercayaan publik di sektor personil keamanan, kebijakan dan praktek.

Tips praktis

Untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktek *vetting* di seluruh sector keamanan Indonesia sejalan dengan praktek internasional, OMS Indonesia dapat

melakukan tindakan sebagai berikut;

- Meninjau ulang kerangka hukum *vetting* di semua sektor badan keamanan dan merujuk pada praktik internasional terbaik
- Memeriksa pelaksanaan *vetting* di semua sektor lembaga keamanan
- Mengidentifikasi kekurangan dalam kerangka hukum *vetting*
- Mengidentifikasi kekurangan dalam praktek *vetting*
- Mengidentifikasi solusi untuk memperbaiki kerangka hukum *vetting*
- Mengidentifikasi solusi untuk meningkatkan praktek-praktek *vetting* yang baik

Kekurangan apapun yang ditemukan dalam kebijakan dan praktek *vetting*, OMS perlu melakukan perbaikan pelaksanaan praktek *vetting* dengan wakil-wakil demokratis mereka, pejabat pemerintah, serta menyoroti masalah penting di media nasional untuk mendapatkan kunci bagi setiap masalah.

Sumber informasi:

sumber informasi dapat ditemukan di situs web pemerintah, kementerian pertahanan, dan otoritas keamanan Negara-negara yang membuat prosedur *vetting* tersedia secara terbuka.

Lihat misalnya Badan Pemeriksaan Pertahanan (dva) Departemen Pertahanan Inggris Raya pada: <http://www.mod.uk/dva/customers.html>

Muchdi Purwoprandjono

Pernah menjabat sebagai Panglima Kodam Tanjungpura di Kalimantan dan bertugas terakhir sebagai Komandan Jendral Kopasuss, Muchdi merupakan terdakwa dalam kasus HAM pembunuhan aktivis Munir sebelum PN Jakarta Selatan memvonisnya bebas pada Desember 2008. Pangkat terakhirnya adalah Mayjen saat dibebaskan dari jabatan pada tahun 1998 karena lengsernya Presiden Suharto dan namanya dikaitkan dengan penculikan mahasiswa oleh Tim Mawar di bawah pimpinannya. Terdapat juga laporan bahwa ia terkait dengan perusakan saat referendum Timor Timur. Saat ini Muchdi aktif dalam politik dan menjabat sebagai Wakil Ketua Umum Partai Gerindra.

Wiranto

Wiranto pernah menjabat menjadi Panglima TNI periode 1998-1999. Dia ditunjuk naik ke posisi tersebut oleh mantan Presiden Soeharto dan terus menjabat semasa Presiden Habibie. Sebagai panglima, Wiranto turut bertanggungjawab dalam pelanggaran HAM berat di masa Referendum Timor-Timur tahun 1999. Wiranto mengetahui penciptaan milisi bersenjata yang dibentuk oleh ABRI pada saat itu. Ketua badan intelijen militer BIA, Letjen Tyasno Sudarto menyebutkan namanya sebagai yang melegalkan penggelapan uang operasi untuk mendanai milisi. Wiranto pada pemilu 2004 turut menjadi kandidat wakil presiden dan sampai sekarang menjabat sebagai Ketua Umum Partai Hanura.

Sjafrie Syamsuddin

Sjafrie memegang posisi Komandan Satgas 86 Timtim (Satuan Tugas Intelijen (SGI) Kopassus pada 1990 saat masih berpangkat kolonel. Saat itulah ia diduga terlibat langsung dalam perancangan pembantaian ratusan demonstran di pekuburan Santa Cruz, Dili, 12 November 1991. Tahun 1993-1996, Sjafrie menjabat menjadi Dan Grup A Paspampres, Danrem di Bogor, serta Kepala Staf Garnisun I/Jakarta. Sejak Agustus 1996, ia menjadi Kepala Staf Kodam Jaya dan naik sebagai Pangdam Jaya setahun kemudian. Peristiwa Mei 1998 membuat karirnya terhambat namun menurut laporan konsultan UNTAET, James Dunn, Sjafrie disebut-sebut terlibat dalam pelanggaran HAM jajak pendapat Timor Timur, termasuk dalam pembakaran rumah Uskup Belo. Sampai tulisan ini dibuat Sjafrie masih menjabat sebagai Sekjen Departemen Pertahanan RI.

Sumber: Richard Tanter, Desmond Ball dan Gerry van Klinken (Ed.), *Masters of Terror: Indonesia's Military and Violence in East Timor*, Oxford: Rowman & Littlefield, 2006.

	Vetting	Litsus	Fit & Proper test
Tujuan	Menjaga penyalahgunaan integritas institusi dari orang yang tidak kompeten dan memiliki rekam jejak buruk terhadap suatu praktek penyalahgunaan kekuasaan (korupsi dan pelanggaran berat HAM) di rezim sebelumnya	Membatasi ruang dan hak sipil-politik warganya dengan pembenaran yang bersifat ideologis atau politis dan bukan berdasarkan suatu kriteria yang demokratis, berdasarkan rule of law, dan penghormatan HAM	Memilih orang yang kompeten di bidangnya, namun tidak disediakan alat pengujian objektif berdasarkan prinsip pengawasan demokratis, rule of law, dan standar HAM. Semata-mata hanya untuk memenuhi aspek prosedural dalam suatu seleksi jabatan publik tertentu. Sering juga bersifat politis
Dampak	Menghindari berulangnya penyalahgunaan kekuasaan (praktek korupsi atau pelanggaran berat HAM) akibat ketiadaan akuntabilitas (impunity)	Pelanggaran serius hak-hak sipil dan politik akibat terjadinya praktek diskriminasi dan penyingkiran yang sistemik	Pemilihan pejabat publik tidak kredibel karena bergantung pada improvisasi para selektornya secara individual.
Dasar Penerapan	Suatu regulasi setingkat undang-undang hasil suatu proses yang demokratis. Berdasarkan suatu standar universal sesuai dengan kewajiban negara terhadap suatu instrumen HAM yang telah diratifikasinya.	Bisa dalam bentuk perangkat hukum apa pun yang dibuat secara arbitrer tanpa proses yang demokratis. Semata-mata berdasarkan pertimbangan politis. Bertentangan dengan standar-standar HAM universal seperti prinsip anti-diskriminasi atau rule of law	Bisa dalam bentuk perangkat hukum apa pun yang dibuat secara arbitrer tanpa proses yang demokratis. Rentan terhadap pertimbangan politis. Tidak mengacu pada suatu standar universal seperti prinsip HAM dan rule of law.
Sasaran	Para individu yang memiliki rekam jejak buruk dalam suatu praktek pelanggaran berat HAM atau korupsi. Merupakan tanggung jawab individual	Seluruh individu yang dianggap atau dituduh punya afiliasi politik atau atribut sosial tertentu pada suatu organisasi politik/sosial yang dilarang oleh negara. Sasarannya tidak mempertimbangan rule of law, bersifat kolektif, dan tanggung jawab individual.	Individu-individu tertentu yang akan menduduki suatu jabatan publik.

Sumber: Papang Hidayat, Lustrasi, Vetting, dan Keadilan Transisional; Bagaimana Memperlakukan Mereka yang Bertanggungjawab atas Kejahatan Serius di Masa Lalu, KontraS, 2009

9. Daftar Pustaka

- Guzman, F.A., 'Due Process and Vetting.' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council, 2007.
- Klaaren, J., 'Institutional Transformation and the Choice Against Vetting in South Africa's Transition.' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*, edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council, 2007.
- Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. New York: Social Science Research Council, 2007.
- Rumin, S., 'Gathering and Managing Information in Vetting Processes' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council, 2007.
- Sumber informasi lain dapat diperoleh dari situs web pemerintah, kementerian pertahanan, dan otoritas keamanan negara-negara yang membuat prosedur Vetting Informasi-informasi ini tersedia secara terbuka. Lihat misalnya Badan Pemeriksaan Pertahanan (dva) Departemen Pertahanan Inggris Raya pada: <http://www.mod.uk/dva/customers.htm>

10. Bacaan Lanjutan

- Fluri, Philipp & Anders B. Johnsson (eds.). 2003. *Pengawasan Parlemen dalam Sektor Keamanan: Asas, Mekanisme dan Pelaksanaan* (terj. J. Soedjati Djiwandono). Jenewa: DCAF & IPU.
- Guzman, F.A., 2007. 'Due Process and Vetting.' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council.
- Klaaren, J., 2007. 'Institutional Transformation and the Choice Against Vetting in South Africa's Transition.' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*, edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council.
- Makaarim, Mufti & S. Yunanto. 2008. *Efektifitas Strategi Organisasi Masyarakat Sipil dalam Advokasi Reformasi Sektor Keamanan di Indonesia 1998-2006*. Jakarta: IDSPS & R&D.
- Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. 2007. *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. New York: Social Science Research Council.
- Prihatono, T. Hari. 2006. *Penataan Kerangka Regulasi Keamanan Nasional*. Jakarta: Propatria Institute.
- Prihatono, T. Hari. 2006. *Rekam Jejak Proses "SSR" Indonesia 2000-2005*. Jakarta: Propatria Institute
- Rumin, S., 2006. 'Gathering and Managing Information in Vetting Processes' in *Justice as Prevention: Vetting Public Employees in Transitional Societies*. edited by Mayer-Rieck, A. and Pablo de Greiff. New York: Social Science Research Council.
- Sukadis, Beni. 2008. *Almanak Reformasi Sektor Keamanan Indonesia 2007*. Jakarta: Lesperssi & DCAF.
- Sukadis, Beni & Eric Hendra. 2008. *Perjalanan Reformasi Sektor Keamanan Indonesia*. Jakarta: Lesperssi, IDSPS, HRWG & DCAF.
- UHCR. 2008. *Rule of Law tools for Post-Conflict States, Vetting: an Operational Framework*. UNHCR.

11. Lampiran

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 37 TAHUN 2008
TENTANG
OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pelayanan kepada masyarakat dan penegakan hukum yang dilakukan dalam rangka penyelenggaraan negara dan pemerintahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya untuk menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, dan efisien guna meningkatkan kesejahteraan serta menciptakan keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh warga negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa pengawasan pelayanan yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan merupakan unsur penting dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, dan efisien serta sekaligus merupakan implementasi prinsip demokrasi yang perlu ditumbuhkembangkan dan diaplikasikan guna mencegah dan menghapuskan penyalahgunaan wewenang oleh aparatur penyelenggara negara dan pemerintahan;
 - c. bahwa dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang dalam masyarakat agar terwujud aparatur penyelenggara negara dan pemerintahan yang efektif dan efisien, jujur, bersih, terbuka serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, perlu dibentuk lembaga Ombudsman Republik Indonesia;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Undang-Undang tentang Ombudsman Republik Indonesia;
- Mengingat :
1. Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ombudsman Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Ombudsman adalah lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta badan swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.
2. Penyelenggara Negara adalah pejabat yang menjalankan fungsi pelayanan publik yang tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Maladministrasi adalah perilaku atau perbuatan melawan hukum, melampaui wewenang, menggunakan wewenang untuk tujuan lain dari yang menjadi tujuan wewenang tersebut, termasuk kelalaian atau pengabaian kewajiban hukum dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh Penyelenggara Negara dan pemerintahan yang menimbulkan kerugian materiil dan/atau immateriil bagi masyarakat dan orang perseorangan.
4. Laporan adalah pengaduan atau penyampaian fakta yang diselesaikan atau ditindaklanjuti oleh Ombudsman yang disampaikan secara tertulis atau lisan oleh setiap orang yang telah menjadi korban Maladministrasi.
5. Pelapor adalah warga negara Indonesia atau penduduk yang memberikan Laporan kepada Ombudsman.
6. Terlapor adalah Penyelenggara Negara dan pemerintahan yang melakukan Maladministrasi yang dilaporkan kepada Ombudsman.
7. Rekomendasi adalah kesimpulan, pendapat, dan saran yang disusun berdasarkan hasil investigasi Ombudsman, kepada atasan Terlapor untuk dilaksanakan dan/atau ditindaklanjuti dalam rangka peningkatan mutu penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang baik.

BAB II
SIFAT, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Ombudsman merupakan lembaga negara yang bersifat mandiri dan tidak memiliki hubungan organik dengan lembaga negara dan instansi pemerintahan lainnya, serta dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bebas dari campur tangan kekuasaan lainnya.

Pasal 3

Ombudsman dalam menjalankan tugas dan wewenangnya berasaskan:

- a. kepatutan;
- b. keadilan;
- c. non-diskriminasi ;
- d. tidak memihak;
- e. akuntabilitas;
- f. keseimbangan;
- g. keterbukaan; dan
- h. kerahasiaan.

Pasal 4

Ombudsman bertujuan:

- a. mewujudkan negara hukum yang demokratis, adil, dan sejahtera;
- b. mendorong penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang efektif dan efisien, jujur, terbuka, bersih, serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- c. meningkatkan mutu pelayanan negara di segala bidang agar setiap warga negara dan penduduk memperoleh keadilan, rasa aman, dan kesejahteraan yang semakin baik;
- d. membantu menciptakan dan meningkatkan upaya untuk pemberantasan dan pencegahan praktek-praktek Maladministrasi, diskriminasi, kolusi, korupsi, serta nepotisme;
- e. meningkatkan budaya hukum nasional, kesadaran hukum masyarakat, dan supremasi hukum yang berintikan kebenaran serta keadilan.

BAB III TEMPAT KEDUDUKAN

Pasal 5

- (1) Ombudsman berkedudukan di ibu kota negara Republik Indonesia dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.
- (2) Ombudsman dapat mendirikan perwakilan Ombudsman di provinsi dan/atau kabupaten/kota.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan, dan tata kerja perwakilan Ombudsman di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB IV FUNGSI, TUGAS, DAN WEWENANG

Bagian Kesatu Fungsi dan Tugas

Pasal 6

Ombudsman berfungsi mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Penyelenggara Negara dan pemerintahan baik di pusat maupun di

daerah termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta badan swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu.

Pasal 7

Ombudsman bertugas:

- a. menerima Laporan atas dugaan Maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
- b. melakukan pemeriksaan substansi atas Laporan;
- c. menindaklanjuti Laporan yang tercakup dalam ruang lingkup kewenangan Ombudsman;
- d. melakukan investigasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan Maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
- e. melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga negara atau lembaga pemerintahan lainnya serta lembaga kemasyarakatan dan perseorangan;
- f. membangun jaringan kerja;
- g. melakukan upaya pencegahan Maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik; dan
- h. melakukan tugas lain yang diberikan oleh undang-undang.

Bagian Kedua Wewenang

Pasal 8

- (1) Dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7, Ombudsman berwenang:
 - a. meminta keterangan secara lisan dan/atau tertulis dari Pelapor, Terlapor, atau pihak lain yang terkait mengenai Laporan yang disampaikan kepada Ombudsman;
 - b. memeriksa keputusan, surat-menyurat, atau dokumen lain yang ada pada Pelapor ataupun Terlapor untuk mendapatkan kebenaran suatu Laporan;
 - c. meminta klarifikasi dan/atau salinan atau fotokopi dokumen yang diperlukan dari instansi mana pun untuk pemeriksaan Laporan dari instansi Terlapor;
 - d. melakukan pemanggilan terhadap Pelapor, Terlapor, dan pihak lain yang terkait dengan Laporan;
 - e. menyelesaikan laporan melalui mediasi dan konsiliasi atas permintaan para pihak;
 - f. membuat Rekomendasi mengenai penyelesaian Laporan, termasuk Rekomendasi untuk membayar ganti rugi dan/atau rehabilitasi kepada pihak yang dirugikan;
 - g. demi kepentingan umum mengumumkan hasil temuan, kesimpulan, dan Rekomendasi.
- (2) Selain wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Ombudsman berwenang:
 - a. menyampaikan saran kepada Presiden, kepala daerah, atau pimpinan Penyelenggara Negara lainnya guna perbaikan dan penyempurnaan organisasi dan/atau prosedur pelayanan publik;
 - b. menyampaikan saran kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan/atau Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan/atau kepala daerah agar terhadap

undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya diadakan perubahan dalam rangka mencegah Maladministrasi.

Pasal 9

Dalam melaksanakan kewenangannya, Ombudsman dilarang mencampuri kebebasan hakim dalam memberikan putusan.

Pasal 10

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan wewenangnya, Ombudsman tidak dapat ditangkap, ditahan, diinterogasi, dituntut, atau digugat di muka pengadilan.

BAB V SUSUNAN DAN KEANGGOTAAN OMBUDSMAN

Bagian Kesatu Susunan

Pasal 11

- (1) Ombudsman terdiri atas:
 - a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;
 - b. 1 (satu) orang wakil ketua merangkap anggota; dan
 - c. 7 (tujuh) orang anggota.
- (2) Dalam hal Ketua Ombudsman berhalangan, Wakil Ketua Ombudsman menjalankan tugas dan kewenangan Ketua Ombudsman.

Pasal 12

- (1) Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Ombudsman dibantu oleh asisten Ombudsman.
- (2) Asisten Ombudsman diangkat atau diberhentikan oleh Ketua Ombudsman berdasarkan persetujuan rapat anggota Ombudsman.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian serta tugas dan tanggung jawab asisten Ombudsman diatur dengan Peraturan Ombudsman.

Pasal 13

- (1) Ombudsman dibantu oleh sebuah sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal.
- (2) Sekretaris Jenderal diangkat dan diberhentikan oleh Presiden.
- (3) Syarat dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Jenderal dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kedudukan, susunan organisasi, fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab, Sekretariat Jenderal diatur dengan Peraturan Presiden.
- (5) Ketentuan mengenai sistem manajemen sumber daya manusia pada Ombudsman diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Keanggotaan

Pasal 14

Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat berdasarkan calon yang diusulkan oleh Presiden.

Pasal 15

- (1) Sebelum mengajukan calon anggota Ombudsman kepada Dewan Perwakilan Rakyat, Presiden membentuk panitia seleksi calon anggota Ombudsman.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur pemerintah, praktisi hukum, akademisi, dan anggota masyarakat.
- (3) Panitia seleksi mempunyai tugas:
 - a. mengumumkan pendaftaran penerimaan calon anggota Ombudsman;
 - b. melakukan pendaftaran calon anggota Ombudsman dalam jangka waktu 15 (lima belas) hari kerja;
 - c. melakukan seleksi administrasi calon anggota Ombudsman dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak tanggal pengumuman pendaftaran berakhir;
 - d. mengumumkan daftar nama calon untuk mendapatkan tanggapan masyarakat;
 - e. melakukan seleksi kualitas dan integritas calon anggota Ombudsman dalam jangka waktu 60 (enam puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal seleksi administrasi berakhir;
 - f. menentukan dan menyampaikan nama calon anggota Ombudsman sebanyak 18 (delapan belas) orang kepada Presiden dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal seleksi kualitas dan integritas berakhir.
- (4) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), panitia seleksi bekerja secara terbuka dengan memperhatikan partisipasi masyarakat.

Pasal 16

- (1) Dalam waktu paling lambat 15 (lima belas) hari sejak menerima nama calon dari panitia seleksi, Presiden mengajukan 18 (delapan belas) nama calon anggota Ombudsman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf f kepada Dewan Perwakilan Rakyat.
- (2) Dewan Perwakilan Rakyat wajib memilih dan menetapkan 9 (sembilan) calon yang terdiri atas Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya usul dari Presiden.
- (3) Calon Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman terpilih disampaikan oleh Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat kepada Presiden paling lambat 15 (lima belas) hari kerja terhitung sejak tanggal berakhirnya pemilihan untuk disahkan oleh Presiden.
- (4) Presiden wajib menetapkan pengangkatan calon terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya surat Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat.

Pasal 17

Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman memegang jabatan selama masa 5 (lima) tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Pasal 18

Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman berhak atas penghasilan, uang kehormatan, dan hak-hak lain yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Untuk dapat diangkat menjadi Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman seseorang harus memenuhi syarat-syarat:

- a. warga negara Republik Indonesia;
- b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. sarjana hukum atau sarjana bidang lain yang memiliki keahlian dan pengalaman sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun dalam bidang hukum atau pemerintahan yang menyangkut penyelenggaraan pelayanan publik;
- e. berusia paling rendah 40 (empat puluh) tahun dan paling tinggi 60 (enam puluh) tahun;
- f. cakap, jujur, memiliki integritas moral yang tinggi, dan memiliki reputasi yang baik;
- g. memiliki pengetahuan tentang Ombudsman;
- h. tidak pernah dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- i. tidak pernah melakukan perbuatan tercela; dan
- j. tidak menjadi pengurus partai politik.

Pasal 20

Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman dilarang merangkap menjadi:

- a. pejabat negara atau Penyelenggara Negara menurut peraturan perundang-undangan;
- b. pengusaha;
- c. pengurus atau karyawan badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah;
- d. pegawai negeri;
- e. pengurus partai politik; atau
- f. profesi lainnya.

Pasal 21

- (1) Sebelum menduduki jabatannya, Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman harus mengangkat sumpah menurut agamanya atau mengucapkan janji di hadapan Presiden Republik Indonesia.
- (2) Bunyi sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
"Saya bersumpah/berjanji bahwa saya untuk memperoleh jabatan ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apa pun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapa pun".
"Saya bersumpah/berjanji akan memenuhi kewajiban saya sebagai Ketua Ombudsman/Wakil Ketua Ombudsman/anggota Ombudsman dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya".

"Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun suatu janji atau pemberian".

"Saya bersumpah/berjanji akan memegang teguh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta peraturan perundang-undangan yang berlaku".

"Saya bersumpah/berjanji akan memelihara kerahasiaan mengenai hal-hal yang diketahui sewaktu memenuhi kewajiban saya."

Pasal 22

- (1) Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman berhenti dari jabatannya karena:
 - a. berakhir masa jabatannya;
 - b. mengundurkan diri;
 - c. meninggal dunia.
- (2) Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman dapat diberhentikan dari jabatannya, karena :
 - a. bertempat tinggal di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - b. tidak lagi memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - c. dinyatakan melanggar sumpah/janji;
 - d. menyalahgunakan kewenangannya sebagai anggota Ombudsman, berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - e. terkena larangan merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20;
 - f. dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
 - g. berhalangan tetap atau secara terus-menerus selama lebih dari 3 (tiga) bulan tidak dapat melaksanakan tugasnya.
- (3) Apabila Ketua Ombudsman berhenti atau diberhentikan, Wakil Ketua Ombudsman menjalankan tugas dan wewenang Ketua Ombudsman sampai masa jabatan berakhir.
- (4) Pemberhentian Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman dari jabatan berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Presiden.

BAB VI LAPORAN

Pasal 23

- (1) Setiap warga negara Indonesia atau penduduk berhak menyampaikan Laporan kepada Ombudsman.
- (2) Penyampaian Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dipungut biaya atau imbalan dalam bentuk apa pun.

Pasal 24

- (1) Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memuat nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, status perkawinan, pekerjaan, dan alamat lengkap Pelapor;
 - b. memuat uraian peristiwa, tindakan, atau keputusan yang dilaporkan secara rinci; dan
 - c. sudah menyampaikan Laporan secara langsung kepada pihak Terlapor atau atasannya, tetapi Laporan tersebut tidak mendapat penyelesaian sebagaimana mestinya.
- (2) Dalam keadaan tertentu, nama dan identitas Pelapor dapat dirahasiakan.
 - (3) Peristiwa, tindakan atau keputusan yang dikeluhkan atau dilaporkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum lewat 2 (dua) tahun sejak peristiwa, tindakan, atau keputusan yang bersangkutan terjadi.
 - (4) Dalam keadaan tertentu, penyampaian Laporan dapat dikuasakan kepada pihak lain.

BAB VII TATA CARA PEMERIKSAAN DAN PENYELESAIAN LAPORAN

Pasal 25

- (1) Ombudsman memeriksa Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24.
- (2) Dalam hal Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat kekurangan, Ombudsman memberitahukan secara tertulis kepada Pelapor untuk melengkapi Laporan.
- (3) Pelapor dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal Pelapor menerima pemberitahuan dari Ombudsman harus melengkapi berkas Laporan.
- (4) Dalam hal Laporan tidak dilengkapi dalam waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pelapor dianggap mencabut Laporannya.

Pasal 26

- (1) Dalam hal berkas Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dinyatakan lengkap, Ombudsman segera melakukan pemeriksaan substantif.
- (2) Berdasarkan hasil pemeriksaan substantif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Ombudsman dapat menetapkan bahwa Ombudsman:
 - a. tidak berwenang melanjutkan pemeriksaan; atau
 - b. berwenang melanjutkan pemeriksaan.

Pasal 27

- (1) Dalam hal Ombudsman tidak berwenang melanjutkan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf a, Ombudsman memberitahukan secara tertulis kepada Pelapor dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal hasil pemeriksaan ditandatangani oleh Ketua Ombudsman.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memuat saran kepada Pelapor untuk menyampaikan Laporannya kepada instansi lain yang berwenang.

Pasal 28

- (1) Dalam hal Ombudsman berwenang melanjutkan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf b, Ombudsman dalam melakukan pemeriksaan dapat:

- a. memanggil secara tertulis Terlapor, saksi, ahli, dan/atau penerjemah untuk dimintai keterangan;
 - b. meminta penjelasan secara tertulis kepada Terlapor; dan/atau melakukan pemeriksaan lapangan.
- (2) Ombudsman dalam melakukan pemeriksaan substantif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melihat dokumen asli dan meminta salinan dokumen yang berkaitan dengan pemeriksaan.

Pasal 29

- (1) Dalam memeriksa Laporan, Ombudsman wajib berpedoman pada prinsip independen, non-diskriminasi, tidak memihak, dan tidak memungut biaya.
- (2) Selain prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Ombudsman wajib mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat para pihak serta mempermudah Pelapor dalam menyampaikan penjelasannya.

Pasal 30

- (1) Ombudsman dalam melakukan pemeriksaan wajib menjaga kerahasiaan, kecuali demi kepentingan umum.
- (2) Kewajiban menjaga kerahasiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak gugur setelah Ombudsman berhenti atau diberhentikan dari jabatannya.

Pasal 31

Dalam hal Terlapor dan saksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a telah dipanggil 3 (tiga) kali berturut-turut tidak memenuhi panggilan dengan alasan yang sah, Ombudsman dapat meminta bantuan Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menghadirkan yang bersangkutan secara paksa.

Pasal 32

- (1) Ombudsman dapat memerintahkan kepada saksi, ahli, dan penerjemah mengucapkan sumpah atau janji sebelum memberikan kesaksian dan/atau menjalankan tugasnya.
- (2) Bunyi sumpah/janji yang diucapkan oleh saksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
"Demi Allah/Tuhan saya bersumpah/berjanji bahwa saya akan sungguh- sungguh menyatakan kebenaran yang sebenar-benarnya mengenai setiap dan seluruh keterangan yang saya berikan".
- (3) Bunyi sumpah/janji yang diucapkan oleh ahli dan penerjemah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
"Demi Allah/Tuhan saya bersumpah/berjanji bahwa saya akan melaksanakan tugas saya dengan tidak memihak dan bahwa saya akan melaksanakan tugas saya secara profesional dan dengan sejujur-jujurnya".

Pasal 33

- (1) Dalam hal Ombudsman meminta penjelasan secara tertulis kepada Terlapor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b, Terlapor harus memberikan penjelasan secara tertulis dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal diterimanya permintaan penjelasan.

- (2) Apabila dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Terlapor tidak memberi penjelasan secara tertulis, Ombudsman untuk kedua kalinya meminta penjelasan secara tertulis kepada Terlapor.
- (3) Apabila permintaan penjelasan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari tidak dipenuhi, Terlapor dianggap tidak menggunakan hak untuk menjawab.

Pasal 34

Dalam melaksanakan pemeriksaan lapangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b, Ombudsman dapat melakukan pemeriksaan ke objek pelayanan publik tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pejabat atau instansi yang dilaporkan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban, dan kesusilaan.

Pasal 35

Hasil pemeriksaan Ombudsman dapat berupa:

- a. menolak Laporan; atau
- b. menerima Laporan dan memberikan Rekomendasi.

Pasal 36

- (1) Ombudsman menolak Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf a dalam hal:
 - a. Pelapor belum pernah menyampaikan keberatan tersebut baik secara lisan maupun secara tertulis kepada pihak yang dilaporkan;
 - b. substansi Laporan sedang dan telah menjadi objek pemeriksaan pengadilan, kecuali Laporan tersebut menyangkut tindakan Maladministrasi dalam proses pemeriksaan di pengadilan;
 - c. Laporan tersebut sedang dalam proses penyelesaian oleh instansi yang dilaporkan dan menurut Ombudsman proses penyelesaiannya masih dalam tenggang waktu yang patut;
 - d. Pelapor telah memperoleh penyelesaian dari instansi yang dilaporkan;
 - e. substansi yang dilaporkan ternyata bukan wewenang Ombudsman;
 - f. substansi yang dilaporkan telah diselesaikan dengan cara mediasi dan konsiliasi oleh Ombudsman berdasarkan kesepakatan para pihak; atau
 - g. tidak ditemukan terjadinya Maladministrasi.
- (2) Penolakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberitahukan secara tertulis kepada Pelapor dan Terlapor dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal hasil pemeriksaan ditandatangani oleh Ketua Ombudsman.

Pasal 37

- (1) Ombudsman menerima Laporan dan memberikan Rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf b dalam hal ditemukan Maladministrasi.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat sekurang-kurangnya:
 - a. uraian tentang Laporan yang disampaikan kepada Ombudsman;
 - b. uraian tentang hasil pemeriksaan;
 - c. bentuk Maladministrasi yang telah terjadi; dan

- d. kesimpulan dan pendapat Ombudsman mengenai hal-hal yang perlu dilaksanakan Terlapor dan atasan Terlapor.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pelapor, Terlapor, dan atasan Terlapor dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal Rekomendasi ditandatangani oleh Ketua Ombudsman.

Pasal 38

- (1) Terlapor dan atasan Terlapor wajib melaksanakan Rekomendasi Ombudsman.
- (2) Atasan Terlapor wajib menyampaikan laporan kepada Ombudsman tentang pelaksanaan Rekomendasi yang telah dilakukannya disertai hasil pemeriksaannya dalam waktu paling lambat 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal diterimanya Rekomendasi.
- (3) Ombudsman dapat meminta keterangan Terlapor dan/atau atasannya dan melakukan pemeriksaan lapangan untuk memastikan pelaksanaan Rekomendasi.
- (4) Dalam hal Terlapor dan atasan Terlapor tidak melaksanakan Rekomendasi atau hanya melaksanakan sebagian Rekomendasi dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Ombudsman, Ombudsman dapat mempublikasikan atasan Terlapor yang tidak melaksanakan Rekomendasi dan menyampaikan laporan kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden.

Pasal 39

Terlapor dan atasan Terlapor yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1), ayat (2), atau ayat (4) dikenai sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Ombudsman dilarang turut serta memeriksa suatu Laporan atau informasi yang mengandung atau dapat menimbulkan konflik kepentingan dengan dirinya.

Pasal 41

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemeriksaan dan penyelesaian Laporan diatur dengan Peraturan Ombudsman.

BAB VIII LAPORAN BERKALA DAN LAPORAN TAHUNAN

Pasal 42

- (1) Ombudsman menyampaikan laporan berkala dan laporan tahunan kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden.
- (2) Laporan berkala disampaikan setiap 3 (tiga) bulan sekali dan laporan tahunan disampaikan pada bulan pertama tahun berikutnya.
- (3) Ombudsman dapat menyampaikan laporan khusus kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden selain laporan berkala dan laporan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Laporan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipublikasikan setelah disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden oleh Ombudsman.

- (5) Laporan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sekurang-kurangnya memuat mengenai:
- a. jumlah dan macam Laporan yang diterima dan ditangani selama 1 (satu) tahun;
 - b. pejabat atau instansi yang tidak bersedia memenuhi permintaan dan/atau melaksanakan Rekomendasi;
 - c. pejabat atau instansi yang tidak bersedia atau lalai melakukan pemeriksaan terhadap pejabat yang dilaporkan, tidak mengambil tindakan administratif, atau tindakan hukum terhadap pejabat yang terbukti bersalah;
 - d. pembelaan atau sanggahan dari atasan pejabat yang mendapat Laporan atau dari pejabat yang mendapat Laporan itu sendiri;
 - e. jumlah dan macam Laporan yang ditolak untuk diperiksa karena tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 36 ayat (1);
 - f. laporan keuangan; dan
 - g. kegiatan yang sudah atau yang belum terlaksana dan hal-hal lain yang dianggap perlu.

BAB IX PERWAKILAN OMBUDSMAN DI DAERAH

Pasal 43

- (1) Apabila dipandang perlu, Ombudsman dapat mendirikan perwakilan Ombudsman di daerah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Perwakilan Ombudsman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai hubungan hierarkis dengan Ombudsman dan dipimpin oleh seorang kepala perwakilan.
- (3) Kepala perwakilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh asisten Ombudsman.
- (4) Ketentuan mengenai fungsi, tugas, dan wewenang Ombudsman secara mutatis mutandis berlaku bagi perwakilan Ombudsman.

BAB X KETENTUAN PIDANA

Pasal 44

Setiap orang yang menghalangi Ombudsman dalam melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. Komisi Ombudsman Nasional yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2000 tentang Komisi Ombudsman Nasional dinyatakan sebagai Ombudsman menurut Undang-Undang ini;

- b. Ketua, Wakil Ketua, dan anggota Komisi Ombudsman Nasional yang dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2000 tentang Komisi Ombudsman Nasional tetap menjalankan fungsi, tugas, dan wewenangnya berdasarkan Undang-Undang ini sampai ditetapkannya keanggotaan Ombudsman yang baru;
- c. semua Laporan yang sedang diperiksa oleh Komisi Ombudsman Nasional tetap dilanjutkan penyelesaiannya berdasarkan Undang-Undang ini;
- d. dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak mulai berlakunya Undang-Undang ini, susunan organisasi, keanggotaan, tugas, dan wewenang serta ketentuan prosedur pemeriksaan dan penyelesaian Laporan Komisi Ombudsman Nasional harus disesuaikan dengan Undang-Undang ini.

Pasal 46

- (1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, nama "Ombudsman" yang telah digunakan sebagai nama oleh institusi, lembaga, badan hukum, terbitan atau lainnya yang bukan merupakan lembaga Ombudsman yang melaksanakan fungsi dan tugas berdasarkan Undang-Undang ini harus diganti dalam waktu paling lambat 2 (dua) tahun sejak mulai berlakunya Undang-Undang ini.
- (2) Institusi, lembaga, badan hukum, terbitan atau lainnya yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap menggunakan nama "Ombudsman" secara tidak sah.

BAB XII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 47

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal ...
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal ...
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ANDI MATTALATTA