

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berjalannya suatu kegiatan institusi atau instansi, perusahaan, perbankan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perumahan maupun kantor-kantor yang lain, sangat bergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu antara lain: modal, metode, peralatan dan teknologi, peluang dan strategi pemasaran terutama yang sangat penting adalah sumberdaya manusianya. Di beberapa instansi maupun perusahaan, bagian-bagian tertentu dianggap sebagai primadona, karena dirasakan sangat penting dan dominan dalam menghasilkan produk maupun jasa kepada pelanggannya, serta dianggap memberikan kontribusi menonjol kepada instansi maupun perusahaan. Namun jika berbicara keberhasilan instansi maupun perusahaan bahwa suatu keberhasilan merupakan keberhasilan team, karena tidak ada salah satu bagian kerja yang bekerja sendiri tanpa adanya dukungan dari bagian yang lain, maka setiap bagian, maupun divisi memberikan kontribusi kepada keberhasilan instansi maupun perusahaan tersebut. Salah satu yang berkontribusi penting dalam hal ini adalah fungsi dan peran Satuan Pengamanan (satpam).

Satpam merupakan *frontliner* yaitu petugas garda terdepan yang sangat berpengaruh terhadap citra instansi (*institution image*). Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh anggota Satpam, semakin baik pula citra instansi maupun perusahaan tersebut. Jika terjadi huru-hara, demonstrasi, ancaman bom dan menggagalkan pencurian atau perampokan serta ancaman-ancaman lainnya, barulah fungsi dan peran Satpam dirasakan keberadaan dan manfaatnya oleh berbagai pihak, dan pada saat itulah dirasakan akan pentingnya keberadaan seorang petugas Satpam. Disamping beberapa tugas berat tersebut, Satpam juga yang bersentuhan langsung dengan pelanggan dalam memberikan pelayanan terbaiknya kepada para *customer*, yang antara lain dalam penerimaan tamu, mengarahkan pelanggan atau calon nasabah ke tujuannya, memberikan layanan informasi dalam pengisian formulir, mengatur kendaraan nasabah dan karyawan, serta menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan dari setiap gangguan keamanan, baik yang datangnya dari dalam maupun luar.

Dengan demikian Satpam bukan hanya sekedar memiliki fungsi sebagai pengamanan saja, tetapi juga sebagai *customer service*, yang memiliki *motto*: “tidak curiga tetapi harus selalu waspada”. Jika instansi maupun perusahaan memiliki Satpam yang professional, hal ini akan turut membantu meningkatkan citra positif bagi pelanggan instansi maupun perusahaan secara umum, yang ditandai oleh Satpam yang ramah, sopan, cekatan, teliti, namun tetap berwibawa dan tegas serta cepat dalam bertindak. Menyadari akan pentingnya tugas dan fungsi Satpam, maka untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan Satpam, harus melalui program pelatihan yang terstandarisasi dan berkompeten.

1. Rekrutmen Satpam di Provinsi Kalimantan Timur.

Pada perusahaan-perusahaan tambang, terutama yang berada di wilayah terpencil, Satpam direkrut terlebih dahulu sebelum merekrut karyawan yang lainnya, dimana saat peralatan dan kelengkapan kerja (sarana dan prasarana) perusahaan mulai di datangkan ke lokasi perusahaan dimaksud, guna menjaga keamanan aset-aset tersebut dan tanpa melalui proses seleksi, namun hanya berdasarkan rekomendasi dari tokoh-tokoh adat, tokoh masyarakat, LSM dan lain sebagainya di sekitar wilayah tersebut serta melalui pertimbangan-pertimbangan lainnya, yakni demi keamanan dan ketertiban lingkungan setempat. (Sumber : HRD PT. ABC).

Bagi perusahaan-perusahaan tambang di sebagian wilayah terpencil Kalimantan Timur, pendidikan tinggi atau pendidikan yang terstandarisasi bukan merupakan satu-satunya dasar rekrutmen petugas keamanan atau Satpam, melainkan keberanian dan kepercayaan diri dalam mengamankan asset-asset serta siap menghadapi setiap gangguan keamanan perusahaan, itu yang lebih diutamakan. Meskipun hal ini tidak sesuai dengan aturan yang berlaku (standar minimum SMU/ sederajat), tetapi bagi perusahaan, keberanian anggota dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap gangguan kamtibmas serta jaminan keamanan dan kelancaran jalannya roda produksi perusahaan menjadi faktor penyebabnya. *Gab* atau kesenjangan inilah yang menjadi dasar dari penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan Endang A. Kartodikromo, (2017) bahwa rekrutmen dan seleksi mencerminkan strategi kepegawaian yang lebih luas, dan mewakili tahap pertama pengelolaan sumberdaya manusia (SDM) menuju tujuan organisasi. Sedangkan menurut Joy O. Ekwoaba dalam (Silcyljeova et al., 2016),

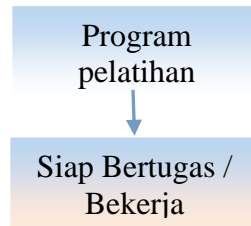
bahwa dalam merancang dan melembagakan kualitas kriteria rekrutmen dan seleksi tidak boleh dikompromikan. Rekrutmen dan seleksi memang harus dilakukan dengan standar yang baik dan benar, agar diperoleh anggota Satpam yang sesuai dengan tujuan perusahaan, karena proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam menjaring, memperoleh dan memutuskan apakah karyawan tersebut layak masuk ke perusahaan atau ditolak. Semakin tepat dalam melakukan penyeleksian karyawan, semakin berpeluang mendapatkan karyawan yang berkualitas dan semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.

Sementara itu Peraturan Kapolri (Perkap) Nomor 24 Tahun 2007, setelah calon Satpam dinyatakan lulus dalam rekrutmen dan seleksi serta diterima perusahaan / instansi yang membutuhkannya, sebelum melaksanakan tugas pokok, fungsi dan peranannya sebagai satpam serta pelaksana tugas fungsi Kepolisian Terbatas (yang melaksanakan tugas-tugas Kepolisian namun dibatasi oleh wilayah kerja), maka satpam diwajibkan mengikuti program pelatihan terlebih dahulu sebelum aktif bekerja agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional dan proporsional, disamping kewajiban satpam untuk memiliki kartu tanda anggota (KTA) agar legalitasnya diakui dan disahkan oleh Polri, dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Lulus tes kesehatan dan kesamaptaan;
- c. Lulus psikotes;
- d. Bebas narkoba;
- e. Menyertakan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
- f. berpendidikan paling rendah Sekolah Menengah Umum (SMU);
- g. Tinggi badan paling rendah 165 (seratus enam puluh lima) cm untuk pria dan paling rendah 150 (seratus lima puluh) cm untuk wanita;
- h. Usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 30 (tiga puluh) tahun.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka alurnya dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 1.1 Alur profesi satpam

Sumber : Perkap 24/2007 & Olahan Peneliti

Menurut peraturan tersebut, bahwa program pelatihan satpam dapat dilaksanakan di Sekolah Pendidikan Kepolisian Negara (SPN) sesuai dengan Polda yang membawahnya maupun melalui pihak ketiga (perusahaan jasa pelatihan pengaman) yang mendapat Surat Ijin Operasional (SIO) dari Mabes Polri dengan memenuhi persyaratan yang sudah terstandarisasi oleh pihak kepolisian atau Mabes Polri.

Menurut Mustofa (2010) Pelatihan adalah aktivitas yang secara terencana, dan tidak termasuk kedalam aktivitas yang bersifat bersamaan atau bertepatan, dan juga tergolong pada bagian pendidikan yang mencakup proses pembelajaran yang dilakukan di luar sistem sekolah, yang memerlukan kurun waktu yang singkat, dan lebih mementingkan praktik. Setiap peserta yang telah mengikiti pendidikan dan pelatihan akan menerapkan ilmu yang diperoleh selama pendidikan. Notoatmodjo dalam (Nurasyiah, 2017), berpendapat bahwa, untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan ketrampilan maka pendidikan dan program pelatihan yang paling penting diperlukan. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husman dalam (Wiroko, 2017), pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2. Kearifan Lokal (*Local Wisdom*)

Kearifan lokal sangat diperlukan dan memegang peranan penting dalam menyikapi permasalahan-permasalahan keamanan di berbagai perusahaan khususnya perusahaan tambang batubara yang berada jauh di daerah-daerah terpencil. Dengan merekrut penduduk lokal melalui rekomendasi dari tokoh adat

maupun tokoh masyarakat setempat sebagai calon anggota Satpam, perusahaan-perusahaan tersebut berharap asset-asset yang bernilai milyaran dapat diamankan dengan baik karena menurut HRD orang-orang lokal-lah yang lebih tahu dan paham akan situasi dan kondisi daerah sekitar perusahaan. Menurut Wibowo (2015) Identitas dan Kepribadian tersebut tentunya menyesuaikan dengan pandangan hidup masyarakat sekitar agar tidak terjadi pergeseran nilai-nilai.

Jika rekrutmen anggota satpam di wilayah-wilayah terpencil di provinsi Kalimantan Timur menggunakan standar peraturan yang berlaku (minimum ijazah SMU/sederajat), maka dapat dipastikan perusahaan akan kesulitan bahkan tidak memperoleh anggota calon petugas satpam yang memenuhi kualifikasi peraturan rekrutmen dan seleksi karyawan. Mayoritas pendidikan masyarakat sekitar lokasi tambang batubara minim pendidikan, karena merupakan wilayah-wilayah yang terisolir dan jauh dari tempat-tempat pendidikan, disamping itu juga karena kebiasaan hidup masyarakatnya yang suka berpindah-pindah. Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti bersama-sama penyelenggara pelatihan PT. PKM Samarinda, menyampaikan kondisi real yang terjadi di tempat pelatihan kepada Polda (Kasubdit dan Dirbinmas Polda Kaltim) serta mengajukan model pelatihan Satpam ini sebagai model program pelatihan dasar Satpam kualifikasi gada paratama berbasis kearifan lokal.

Oleh sebab itu, kearifan lokal merupakan satu-satunya solusi terbaik dan dipandang layak dilaksanakan guna menyelesaikan permasalahan pelatihan petugas Satpam perusahaan, guna memperlancar jalannya roda pengamanan serta operasional perusahaan, sehingga perlunya membangun model kearifan lokal pada pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama yang dapat mengakomodir kepentingan berbagai pihak, baik kepolisian sebagai pembina satpam maupun pihak perusahaan tambang batubara sebagai pengguna jasa satpam itu sendiri.

Dengan adanya model kearifan lokal pada pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama ini hasilnya lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi perusahaan dibandingkan dengan pelatihan Satpam yang terstandarisasi Nasional yang kompetitif karena mengakomodir kearifan dan kecerdasan lokal (psikomotorik) penduduk sekitar. Disamping merupakan solusi dari permasalahan pelatihan satpam yang selama ini menghambat tugas-tugas dan status anggota satpam itu sendiri maupun aturan ketat dari pihak kepolisian bahwa setiap anggota

satpam wajib mengikuti pelatihan dan mendapatkan kartu tanda anggota (KTA) satpam untuk diakui legalitas statusnya.

Dengan menerapkan model kearifan lokal pada pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama, maka pelaksanaan program pelatihan satpam di lembaga pelatihan satpam PT. PKM Samarinda, dimulai dengan : a). Tradisi batapung tawar; b). Pemberian ramuan/jamu pasak bumi untuk penambah stamina dan daya tahan tubuh peserta; dan c). Beladiri silat kuntau.

B. Pembatasan Penelitian

Dengan adanya beberapa calon peserta pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama kiriman beberapa perusahaan tambang yang berijazah di bawah standar dan tidak sesuai dengan idealnya proses perekrutan yang berlangsung terus menerus hingga saat ini yang merupakan perekrutan berbasis kearifan lokal dan adanya perpaduan antara silabus Polri dengan budaya lokal pada pelatihan dasar satpam ini, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini mengungkap hal-hal yang berhubungan dengan program pelatihan dasar satpam di provinsi Kalimantan Timur, yaitu tentang bagaimana model kearifan lokal pada program pelatihan dasar Satpam kualifikasi gada pratama untuk meningkatkan kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara baik juga, yakni mengenai : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi model kearifan lokal pada program pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama di provinsi Kalimantan Timur tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana mengungkapkan dan menganalisis perencanaan program pelatihan dasar satpam di Kalimantan Timur yang mengandung kearifan lokal?
2. Bagaimana mengungkapkan dan menganalisis pengorganisasian program pelatihan dasar satpam di Kalimantan Timur yang mengandung kearifan lokal?
3. Bagaimana mengungkapkan dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan dasar satpam di Kalimantan Timur yang mengandung kearifan lokal? dan

4. Bagaimana mengungkapkan dan menganalisis evaluasi atau pengontrolan program pelatihan dasar satpam di Kaliamatan Timur yang mengandung kearifan local ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk, antara lain :

- a. Mengungkapkan dan menganalisis perencanaan program pelatihan dasar satpam di Kaliamatan Timur yang mengandung kearifan lokal;
- b. Mengungkapkan dan menganalisis pengorganisasian program pelatihan dasar satpam di Kaliamatan Timur yang mengandung kearifan lokal;
- c. Mengungkapkan dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan dasar satpam di Kaliamatan Timur yang mengandung kearifan lokal;
- d. Mengungkapkan dan menganalisis evaluasi atau pengontrolan program pelatihan dasar satpam di Kaliamatan timur yang mengandung kearifan lokal;
- e. Mengungkapkan dan menganalisis dampak model kearifan lokal pada program pelatihan dasar satpam di Kaliamatan timur yang mengandung kearifan lokal.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat sebagai berikut :

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan ataupun bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema, variabel, maupun pengembangan untuk penelitian di masa depan.

b. Praktis

1. Perusahaan atau instansi pemerintah pengirim peserta program pelatihan

Sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan selanjutnya :

- a. Dalam hal rekrutmen dan seleksi petugas satpam selanjutnya
- b. Peningkatan kompetensi petugas satpamnya di kemudian hari.
- c. Sebagai bahan referensi dalam memilih tempat program pelatihan yang terbaik untuk para petugas Satpamnya.

2. Instruktur / tenaga pendidik

- a. Hasil penelitian ini secara umum dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pelaksanaan program pelatihan dasar satpam serta untuk menciptakan pembelajaran yang menyenangkan, rileks, bebas dari tekanan, aman, menarik, bangkitnya minat belajar, adanya keterlibatan penuh, perhatian peserta program pelatihan tercurah, lingkungan belajar yang menarik, bersemangat, perasaan gembira dengan konsentrasi yang tinggi.
 - b. Lingkungan belajar yang demokratis memberi kebebasan kepada peserta untuk melakukan pilihan-pilihan tindakan belajar dan akan mendorong peserta untuk terlibat secara fisik, emosional dan mental dalam proses belajar, sehingga akan dapat memunculkan kegiatan-kegiatan yang kreatif dan produktif.
3. Penyelenggara program pelatihan dasar satpam.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau referensi dalam pelaksanaan program pelatihan dasar satpam selanjutnya dan juga bagi penyelenggara yang lainnya, sehingga dapat menciptakan suasana program pelatihan yang efektif, aktif, rileks dan berkualitas, agar diperoleh hasil belajar atau lulusan yang maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Mabes Polri.

E. Kontribusi Penelitian Terhadap Ilmu Pengetahuan

Peneliti dapat memberikan kontribusi melalui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti kepada pembaca, praktisi *human resources*, pengusaha jasa keamanan, dan semua pihak yang membutuhkan referensi dari penelitian ini. Dalam penelitian diharapkan pembaca dapat memahami pentingnya kearifan lokal dalam manajemen dan proses pelatihan. Tujuan penerapan kearifan lokal dalam pelatihan ini bukan hanya untuk melestarikan budaya yang sudah ada di masyarakat suatu daerah, tetapi untuk mempermudah proses pelatihan karena kearifan lokal sudah menjadi bagian masyarakat yang tak bisa terpisahkan.

F. *State of The Art*

Keterbatasan sumberdaya manusia yang berpendidikan sesuai ketentuan Undang-undang (lulusan SMU dan sederajat), menyebabkan rekrutmen calon satpam di bawah standar untuk memenuhi kebutuhan penjaga keamanan. Petugas satpam yang direkrut perusahaan bukan melalui tahapan rekrutmen yang sesuai

prosedur, namun berdasarkan rekomendasi, peraturan pemerintah daerah dan kebijakan lainnya tanpa melalui seleksi, antara lain berdasarkan:

1. Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, mengenai rekrutmen tenaga kerja lokal atau daerah setempat;
2. Undang-undang perseroan terbatas, nomor 40 Tahun 2007, tentang corporate social responsibility (CSR), mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan;
3. Peraturan daerah yang mewajibkan rekrutmen, minimal 40% berasal dari penduduk lokal;
4. Rekomendasi warga lokal, yakni dari tokoh adat, tokoh masyarakat, tokoh pemuda dan lembaga swadaya masyarakat (LSM),

Selain itu, ada peserta yang ber-ijazah di bawah standar ketentuan perundang-undangan (lulusan SD dan SMP) yang tergabung dalam satu kelas dengan peserta yang berijazah SMU/ sederajat dan perguruan tinggi (S1). Dan adanya kearifan lokal yang diterapkan dalam pelatihan dasar Satpam kualifikasi gada pratama, yaitu : batapung tawar, ramuan pasak bumi Kalimantan, dan silat kuntau.

Beberapa hal tersebut di atas memang harus diakomodir dan dilaksanakan oleh pihak perusahaan dengan pertimbangan keamanan, ketertiban dan kelancaran operasional perusahaan terjamin dan roda perusahaan dapat berjalan aman, tertib, efektif dan efisien serta tidak ada gangguan dari pihak manapun, meski banyak diantara mereka yang ijazahnya tidak sesuai standar yang telah ditetapkan, tetapi demi keamanan lingkungan pekerjaan, maka hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan. (sumber: HRD PT. ABC).

Dengan mencermati data hasil observasi lapangan, dimana permasalahan tersebut terus berlangsung selama 5 tahun terakhir, maka peneliti bersama penyelenggara pelatihan dan polda kltim bersepakat melaksanakan pelatihan dasar satpam pada tahap ini sebagai model kearifan lokal pada pelatihan dasar Satpam kualifikasi gada pratama sebagai solusi dan jalan keluar yang terbaik serta bijaksana yang mengakomodir semua kepentingan dari berbagai pihak, tanpa ada yang merasa dirugikan.

Belum ada penelitian sebelumnya yang secara komprehensif dan holistik mengangkat permasalahan yang banyak terjadi pada profesi bidang Satuan pengamanan (satpam) di wilayah propinsi Kalimantan Timur ini. Dengan demikian

peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian ini demi mengungkapkan hal-hal yang terjadi di lokasi pekerjaan atau perusahaan, dimana Satpam mengikuti program pelatihan dasar, sebagai bagian dari peningkatan kompetensi sumberdaya manusia.

State of the art dari penelitian ini, adalah : bahwa model kearifan lokal pada pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama ini terjadi dan satu-satunya yang ada di wilayah provinsi Kalimantan Timur.

G. Road Map Penelitian

1. Penelitian Terdahulu (Relevan).

| Tahun | Nama Penulis dan Jurnal | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|-------|---|--|--|--|
| 2012 | Prenzler and Milroy, <i>Recent inquiries into the private security industry in Australia: Implications for regulation</i> | Peraturan industri keamanan internasional umumnya pasif & sangat terbatas, perlu menilai seberapa efektif sistem pengaturan dalam menangani masalah. Pertumbuhan industri yg cepat mengharuskan semakin banyak orang bergantung pada penyedia keamanan swasta u/ perlindungan kejahatan & kekerasan. | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Kearifan lokal |
| 2013 | Happines Ihuoma, <i>The Effect of Basic Training Programs Overcoming Intra-personal and Personnel Communications Skills from Nigerian Security and Civil Defence Corps Benue State Command.</i> | Menunjukkan adanya perbedaan gender yang signifikan pada efek dari program pelatihan dasar koping intra-personal dan kemampuan komunikasi. | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian di Nigeria ✓ Kearifan lokal |
| 2013 | Yunidar Dwi Astika, <i>Analisa gender pada Satuan pengamanan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Moewardi di kota Surakarta</i> | Tugas Satpam laki-laki di RSUD Dr. Moewardi di Kota Surakarta tidak hanya bertugas menjaga keamanan dan ketertiban, juga bertugas dipelayanan. Satpam laki-laki lebih diprioritaskan bertugas pada keamanan sedangkan satpam perempuan diprioritaskan pada pelayanan saja. | ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Peranan Satpam | ✓ Tempat penelitian di Sekolah X ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2014 | Doyle, <i>Feelings of Safety In The Presence Of the Police, Security</i> | Situasi yang dianggap relatif tidak aman, kehadiran anggota berseragam meningkatkan perasaan aman. Petugas keamanan dan sukarelawan polisi menciptakan perasaan | ➤ Objek penelitian : personil keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Kearifan lokal |

| | | | | |
|------|--|---|--|---|
| | <i>Guards, and Police Volunteers”,</i> | aman yang serupa menjadikan relawan polisi sebagai alternatif yang hemat biaya. | ➤ Program pelatihan keamanan | |
| 2015 | Santonen & Paasonen, <i>Evaluating private security sector market perceptions in Finland”.</i> | Pentingnya pendidikan tingkat tinggi agar diperoleh petugas yang terampil dan cakap, dg kemajuan teknologi, program pelatihan sangat diperlukan u/ menunjang pekerjaan mereka. | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Kearifan lokal |
| 2016 | Abdullah Cihan, <i>The private security industry in Turkey: Officer characteristics and their perception of training sufficiency</i> | Mayoritas petugas keamanan swasta Turki merasa bahwa tingkat program pelatihan yang mereka terima cukup untuk melakukan tugas, namun ditemukan bbrp karakteristik demografis dan persepsi tentang kecukupan program pelatihan | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Adanya kearifan lokal |
| 2016 | Omotoso and Aderinto, <i>Challenges of Providing Security in Lagos State: The Case of Corporate Private Security Organizations”,</i> | Tantangan yang dihadapi CPSO termasuk program pelatihan dan remunerasi yang buruk serta skema kesejahteraan karena tidak adanya standar operasional yang jelas. Maka kebutuhan mendesak untuk menetapkan standar guna mempromosikan profesionalisme di industri keamanan. | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Kearifan lokal ✓ |
| 2016 | Feri Syaputra, <i>Disiplin Kerja Satuan Pengamanan UIN Padang.</i> | Frekuensi kehadiran & ketepatan waktu bekerja, Ketaatan thd. peraturan kerja, Kewaspadaan saat bekerja & disiplin kerja Satuan Pengamanan cukup baik dg skor rata-rata 3,3 | ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Disiplin kerja satpam | ✓ Tempat penelitian UIN Padang ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2017 | Ayyagari & Figueroa, <i>Is Seeing Believing? Training Users on Information Security: Evidence from Java Applets”,</i> | Implementasi yang tepat dari kebijakan keamanan memerlukan program pelatihan yang efektif. kepatuhan terhadap kebijakan keamanan dapat ditingkatkan dengan menggunakan strategi program pelatihan dimana kebijakan tertulis dan ditampilkan | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Kearifan lokal |
| 2017 | Mahesh K Nalla & Jennifer E Cobbina, <i>Environmental factors and job satisfaction: Case guards private security”,</i> | Secara keseluruhan para penjaga keamanan menyatakan puas dengan pekerjaan mereka Namun, program pelatihan yang tidak memadai, gaji kecil, jadwal shift-kerja, kebosanan dan kurangnya fasilitas dasar di tempat kerja merp. salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja. | ➤ Objek penelitian : personil keamanan ➤ Program pelatihan keamanan | ✓ Tempat penelitian ✓ Fasilitas dasar tempat kerja ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| 2017 | Mohammad Thezar Afifudin, Pendekatan dua step untuk masalah penjadualan personil Satuan pengamanan | Step pertama bertujuan u/ memaksimumkan kinerja melalui maksimisasi alokasi shift, step kedua bertujuan u/ meminimumkan biaya dengan mempertimbangkan kendala alokasi shift & batasan pada personi, terdapat kesesuaian dengan tujuan yang diharapkan dan kendala yang dihadapi. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Penjadualan kerja satpam | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempat penelitian ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2018 | Intan Vindalia dkk., Hubungan Antara Sikap Higiene Tidur dan Faktor Lain dengan Angka Kejadian Insomnia pd Satuan Pengamanan (Satpam) dengan Kerja Gilir di PT. X | Sikap hygiene tidur usia muda meningkatkan risiko terjadinya insomnia hampir 10 kali lebih tinggi dibandingkan dengan usia lebih tua, masa kerja lebih lama | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objek penelitian: satpam ➤ Hubungan sikap & faktor lain. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempat penelitian PT. X ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2018 | Arif Mulyadi, <i>First Responder Emergency Training</i> Dan Perilaku Petugas Satuan Pengamanan Dalam Penanganan Korban Kegawatdaruratan | <i>first responder emergency training</i> dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petugas satuan pengamanan dlm penanganan korban kegawatdaruratan. Ketika terjadi suatu bencana atau kecelakaan, Satpam sering menjadi orang pertama yang mendapat laporan atau menemukan korban. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Perilaku satpam dlm penanganan korban. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempat penelitian di sekolah X. ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2018 | Ayu Agustia, Kepuasan kerja Satuan pengamanan (Satpam) Universitas Padjadjaran : ditinjau dari aspek Job Description Index (JDI) | Satpam dg tingkat pendidikan SMA memiliki rata-rata sedikit lebih tinggi dari Satpam dg tingkat pendidikan Sarjana. Satpam berstatus pernikahan memiliki rata-rata lebih tinggi dibanding yg belum menikah. Semakin lama masa kerja Satpam menunjukkan rata-rata kepuasan kerja yang lebih tinggi dari masa kerja lainnya. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Latar blk pendidikan satpam | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempat penelitian di sekolah X ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2019 | Muhammad Khrisna Adi, Motivasi pada Satuan pengamanan (Satpam) di perusahaan-X | Motivasi kerja tertinggi, dimensi <i>Safety and Security</i> : tempat kerja yg nyaman membuat termotivasi, motivasi terendah, dimensi <i>basic need</i> : penghasilan yg tidak mencukupi kebutuhan | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Motivasi kerja satpam | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempat penelitian PT/ X ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2020 | Yudistir A, Peran Satuan pengamanan (Satpam) dalam menerapkan nilai-nilai kedisiplinan peserta didik. | Peran satpam disekolah tidak hanya menjaga keamanan dan ketertiban saja melainkan ikut berkontribusi dan berperan dalam menerapkan nilai-nilai | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Peranan satpam | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tempat penelitian di Sekolah X ✓ Pelatihan dasar satpam |

| | | | | |
|------|---|---|--|--|
| | | kedisiplinan peserta didik bersama pihak sekolah. | | ✓ Kearifan lokal |
| 2020 | Kodri, Huse, dkk. Penerimaan wewenang dan kewajiban Satuan pengamanan di UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi ditinjau dari UU No. 2 tahun 2002 ttg Kepolisian RI. | Dlm mengantisipasi setiap gangguan kamtibmas, pelanggaran & tindakan kejahatan di tempat kerja, diperlukan petugas satpam yang memp. kemampuan (skill) dan intelegensi (kecerdasan) yang lebih baik, maka diperlukan diklat Satpam agar bertanggung jawab thd. Tugas, kewajibannya & dapat bertindak lebih cepat dan efektif. | ➤ Objek penelitian profesi Saptam ➤ Tupoksi satpam | ✓ Tempat penelitian UIN STH Jambi ✓ Pelatihan dasar satpam ✓ Kearifan lokal |
| 2021 | Bagus Ali Akbar dan Dani Ibrahim, Sistem informasi rekrutmen pendidikan dan latihan Satuan pengamanan studi kasus di PT. Caraka Sakti Utama | Sistem informasi pendaftaran diklat Satpam berbasis web yang memiliki kemampuan memberikan kemudahan bagi calon siswa diklat satpam untuk memperoleh semua informasi tentang penerimaan diklat satpam dan melakukan proses pendaftaran online. | ➤ Objek penelitian profesi saptam ➤ Pelatihan satpam. | ✓ Tempat penelitian di PT. CSU ✓ Pendaftaran diklat berbasis web. ✓ Kearifan lokal |

Dari semua penelitian terdahulu dan relevan di atas, ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yang antara lain adalah :

a. Persamaan :

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu secara keseluruhan ada pada objek penelitian yaitu profesi satuan pengamanan (satpam)

b. Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu dan relevan adalah

1. Tempat atau lokasi penelitian
2. Program pelatihan dasar satpam kualifikasi gada pratama
3. Adanya kearifan lokal, yang antara lain :
 - a. Adanya *gap* atau kesenjangan antara kenyataan dan peraturan (*das sain* dan *das solen*) dalam hal standar lulusan jenjang pendidikan.
 - b. Dalam satu kelas terdiri dari multi jenjang lulusan pendidikan.
 - c. Adanya budaya lokal yang diterapkan dalam pelatihan ini batapung tawar, ramuan pasak bumi Kalimantan dan silat kuntau.

2. Penelitian yang sedang dilakukan

Penelitian yang sedang dilakukan adalah mengenai model kearifan lokal pada program pelatihan dasar stpm kualifikasi gada pratama di wilayah provinsi Kalimantan Timur.

3. Target luaran yang dihasilkan.

