

**KETEPATAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN DAN
PELATIHAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM)
BAGI INSTANSI
(Studi Pada Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung)**

(Skripsi)

**Oleh
SANGGA PARNINGOTAN SIJABAT**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

ACCURACY OF IMPLEMENTATION OF UNIT SECURITY TRAINING AND TRAINING PROGRAMS FOR INSTITUTIONS (Study at the Ditbinmas of Lampung Regional Police)

**By
SANGGA PARNINGOTAN SIJABAT**

The Security Unit (Security) is a form of self-security, thus the relationship between police officers and security guards is in the form of guidance and coordination in security tasks in the area that is the responsibility of the security guard. The purpose of the study was to determine the accuracy of the implementation of the training program and training of the Security Unit (Satpam) for agencies in the Ditbinmas of the Lampung Regional Police. This type of research is a type of descriptive research, data analysis is a way for researchers to manage collected data so that they get a conclusion from their research, because the data obtained from a study cannot be used for granted, data analysis becomes a very important part of the scientific method. The results of the research show that the implementation of the training program and training of the Security Unit (Satpam) for the agencies in the Lampung Regional Police Ditbinmas has been carried out in accordance with the Indonesian National Police Chief Regulation Number 18 of 2006 concerning Training and Curriculum of the Security Unit is appropriate policy, appropriate implementation, right target, right environment and right process. Supporting factors: Human resources are sufficiently supportive in guiding and training the Security Unit in preventing legal violations by the Community in the Lampung Regional Police. The Inhibiting Factor is the lack of supporting material in the guidance and training of the Security Unit by the Lampung Regional Police. The limited funds in the training and training of the Security Unit by the Lampung Regional Police are budgeted for the implementation of the program. It is expected that the Lampung Regional Police will increase the Guidance and Training of Security Units in the prevention of legal violations by the people in the Lampung Regional Police which are more effective and economical, where the community knows the steps that must be taken with the function and benefits of security units or security guards in their area.

Keywords: Accuracy, Implementation, Program, Coaching and Training, Security Unit (Security Guard)

ABSTRAK

KETEPATAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN DAN PELATIHAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) BAGI INSTANSI (Studi Pada Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung)

**Oleh
SANGGA PARNINGOTAN SIJABAT**

Satuan Pengamanan (Satpam) adalah bentuk pengamanan swakarsa, dengan demikian hubungan petugas kepolisian dengan satpam adalah bersifat pembinaan dan koordinatif dalam tugas-tugas pengamanan dalam area yang menjadi tanggung jawab satpam tersebut. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung. Tipe penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif, analisis data merupakan cara seorang peneliti dalam mengelola data yang telah terkumpul sehingga mendapatkan suatu kesimpulan dari penelitiannya, karena data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak dapat dipergunakan begitu saja, analisis data menjadi bagian yang amat penting dalam metode ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Polisi 18 Tahun 2006 tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan sudah tepat kebijakan, tepat pelaksanaan, tepat target, tepat lingkungan dan tepat proses. Faktor pendukung: Sumber daya manusia yang cukup mendukung dalam pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh Masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung. Faktor Penghambat adalah kurangnya materi pendukung dalam pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung. Terbatasnya dana dalam pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung yang dianggarkan dalam pelaksanaan program tersebut. Diharapkan Kepolisian Daerah Lampung meningkatkan Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung yang lebih efektif dan ekonomis, dimana masyarakat mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan dengan adanya fungsi dan manfaat satuan pengamanan atau Satpam di wilayahnya.

**Kata Kunci: Ketepatan, Pelaksanaan, Program, Pembinaan Dan Pelatihan,
Satuan Pengamanan (Satpam)**

**KETEPATAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN DAN
PELATIHAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM)
BAGI INSTANSI
(Studi Pada Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung)**

Oleh

Sangga Parningotan Sijabat

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA ADMINISTRASI NEGARA

pada

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

Judul Skripsi : **KETEPATAN PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN DAN PELATIHAN SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) BAGI INSTANSI (Studi Pada Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Sangga Parningotan Sijabat**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1416041087

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

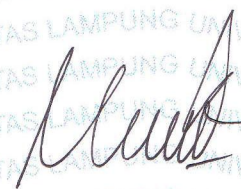
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I



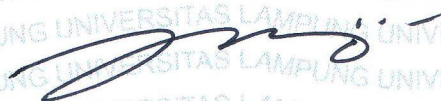
Devi Yulianti, S.A.N., M.A.
NIP 19850620 200812 2 004

Pembimbing II



Anisa Utami, S.IP.M.A

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara



Dr. Noverman Duadji, M.Si
NIP 19691103 200112 1 002


MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

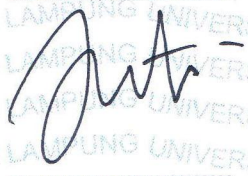
Ketua : **Devi Yulianti, S.A.N., M.A.**



Sekretaris : **Anisa Utami, S.IP.M.A**



Penguji : **Intan Fitria Meutia, M.A., Ph.D**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **24 Mei 2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Master/Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 26 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,



Sangga Parningotan Sijabat

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Sangga Parningotan Sijabat dilahirkan di Pagaralam, pada tanggal 10 November 1996. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak A.Sijabat dan Ibu L.Sitorus. Saat ini peneliti bertempat tinggal terpisah dari orang tua di Bandar Lampung, sedangkan orang tua berada di Tanggamus. Peneliti menempuh pendidikan formal mulai dari tahun 2002 di SDN 1 Sopoyono hingga tamat tahun 2008, selanjutnya peneliti lulus dari SMPN 1 Kota Agung pada tahun 2011 dan SMAN 1 Kota Agung hingga tahun 2014. Peneliti melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Lampung sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tahun 2014 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa, peneliti memulai organisasi sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) .

MOTTO

Satu-satunya keamanan nyata yang akan dimiliki seseorang di dunia ini adalah simpanan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian.

Henry Ford

Keamanan adalah musuh utama manusia.

William Shakespeare

Tidak ada hak untuk menyerang keamanan publik oleh siapapun, di manapun, kapanpun.

Calvin Coolidge

PERSEMBAHAN

*Dengan segala kerendahan hati mengucapkan syukur atas
segala karunia dan kasih sayang Tuhan YME.*

Saya persembahkan skripsi ini kepada :

Yang tercinta, Ibu, Bapak, Kakak dan Adik

*Sumber doa, kasih sayang, dan inspirasi tak terhitung jumlah
dan masanya*

Keluarga besar, para sahabat dan teman berharga

Para pendidik serta almamater yang saya banggakan

SANWACANA

Segala puji bagi Tuhan YME yang selalu memberikan rahmat, karunia, dan hidayah tanpa henti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Ketepatan Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan (SATPAM) Bagi Instansi (Studi Pada Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung)”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Negara (S.A.N) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung.

Peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih pada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam banyak hal untuk menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Kepada yang tersayang, seseorang yang tidak tergantikan didunia sebagai motivasiku, Ibu L.Sitorus dan Bapak A.Sijabat terima kasih selalu mendoakan dan memperjuangkan apa pun demi anak-anaknya, terima kasih telah mendidik, mengajarkan banyak hal, yang selalu ada disetiap jam hingga saat ini, terima kasih mamak dan bapak untuk semua pengorbanan, semoga bisa menjadi kebanggaan mamak dan bapak.
2. Bapak Dr. Syarif Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

3. Bapak Dr. Noverman Duadji, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, terima kasih atas pengetahuan dan motivasi selama perkuliahan selama ini.
4. Ibu Intan Fitri Meutia, S.AN., M.A., Ph.D. selaku Dosen pembahas dan penguji yang profesional dalam membahas dan menguji saya.
5. Ibu Devi Yulianti, S.A.N., M.A. Selaku Dosen Pembimbing utama dan pembimbing akademik saya, terima kasih bapak telah membimbing saya dan mengajarkan banyak hal tentang penulisan skripsi ini.
6. Ibu Anisa Utami, S.IP., M.A. selaku dosen pembimbing kedua. Terima kasih sebanyak-banyaknya untuk ibu, yang selalu baik hati, teliti dan tidak lelah dalam proses bimbingan.
7. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, terima kasih atas ilmu, pengalaman, dan motivasi selama masa perkuliahan.
8. Staf jurusan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih telah banyak membantu kelancaran administrasi selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh informan penelitian ini, para staf Polda Lampung terima kasih banyak telah memberikan dan membantu saya dalam pemberian data
10. Adikku, Friska (Pesek) dan Eben (birong jugul) yang selalu memberikan semangat dan mendengarkan, semangat yak dik semoga kamu nantinya sukses.
11. Keluarga besarku , Op sangga sijabat dan Op nursita pane terima kasih karena telah memberi dukungan yang tiada henti.
12. Teman alias sahabat alias lawan debat alias ngerangkap jadi apapun yaitu Maria Lucianna Septiarini Silaban, seseorang yang telah menemani saya

berjuang selama penyusunan skripsi ini, temen berantem, temen maen, dia bisa jadi segala bentuk teman, terima kasih telah menemani saya dan menjaga saya, mengajarkan saya menjadi seseorang yang mandiri, terima kasih telah menjadi pendengar setia cerita dan keluh kesah saya, walaupun kadang emang suka bikin kesel tapi ya kamu terbaik, semangat ya dan terus berjuang.

13. Orang-orang seperjuangan, yang telah memberi warna selama ini, Sintong (sahabat pertama di kampus ini, seseorang yang selalu asik, ngasih ide, temen mondar-mandir, temen yang susah dikasih nasihat, dan temen yang paling susah dihubungi), Binter (bonsai yang rambutnya gak pernah panjang), Nuridin (loyal dan royalmu tak lekang oleh game of throne), Hiro (ketumbar kriting keep strong), Astri alias Ajun (yang gak tau kemana hidungnya), Nur Arifah (nuy yang selalu diam disegala suasana), Gusti alias gusting (anak asuhku saat di gunung betung), Ara (Sekbid yang paling teliti dan pengingat yang baik), Eko (temen pengasuh gusong di gunung betung), Adi Kur (pengusaha muda di kalirejo yang hits), hanif (manusia yang tak berpola), Adi Black (yang membantu saya dalam proses seminar proposal dan hasil).
14. Teman dan saudara seiman PDO Fisip Unila. Bang Andi, Bang Adven, Bang Satria, Kak Sarah, Kak Devi, Kak Decil, Kak Gita, Olaf, Mirani, Malini, Adel, dkk, terima kasih atas doa dan nasihat yang kalian berikan.
15. Keluarga Besar HIMAGARA, terkhusus Gelas Antik, Amanda, Anggi L, Anggi S, Anisa U, Anisa , Andra, Ana, Dinda, Desi, Nabila cho, Nabila aisha, Mia, Septika, Ririn, Sisca, Refi, Widi, Maya Nadya, Destrianto, Reza, Adhi black, Rani, Okta, Yumas, Anisa, Holil, Heni, Ernada, Andriyanto, Dito, Isti noor, Istiqoma, Nurasih, Oci, Atiyah, Tuti, Sandi, Deni dan kawan-kawan

semuanya, terima kasih telaah mengisi warna dan perjalananku. Abang dan mbak Himagara, Bang Sidik, Bang pindo, dkk. Adik-adik Hanif, Jeki, Gusti, Tina, Kadek, Roni, Meika, Dedi, Golok, Rafi, Angger dkk semangat berjuang.

16. Teman-teman kost 36 yang sudah menyambut saya dengan baik saat saya masih Maba, khusus Bangun Utama Kimi terima kasih banyak atas nasihatmu sampai. Teman di Elvindo VVIP, Dewi, Derik, Timo, Ibnu, Roy, dkk safty can be fun. Komunitas Persaudaraan Resik, Lae Bul-Bul, Alex, Lae riki, Lode, James, Naldi, Albi, dan Kak bety yang sudah banyak mengajarkan arti begadang dan persaudaraan
17. Semua pihak yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama penelitian ini.

Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan usaha yang maksimal sesuai kemampuan peneliti. Apabila masih terdapat kekurangan, dapat dijadikan evaluasi atau penelitian lanjutan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 20 Juni 2019

Peneliti,

Sangga Parningotan Sijabat

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Secara Teoritis.....	9
2. Secara Praktis	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Evaluasi.....	10
1. Pengertian Evaluasi.....	10
2. Fungsi Evaluasi	12
3. Proses Evaluasi.....	14
4. Tipe Evaluasi Kebijakan Publik.....	15
5. Tahapan Evaluasi Kebijakan Publik	22
B. Tinjauan Tentang Sistem Pembinaan dan Pelatihan	24
1. Pengertian Pembinaan.....	24
2. Tujuan Pembinaan.....	25
3. Pengertian Pelatihan.....	26
C. Satuan Pengamanan (Satpam).....	29
1. Pengertian.....	29
2. Tugas Pokok dan Fungsi Satpam	31
3. Kegiatan Satpam	33
4. Eksistensi Satuan Pengamanan (Satpam).....	41
5. Kerangka Pikir.....	45
D. Kerangka Pikir	45

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Fokus Penelitian	47
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	47
1. Data Primer	47
2. Data Sekunder	47
E. Penentuan Informan	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Pengolahan Data	49

1. <i>Editing</i>	49
2. Interpretasi.....	50
H. Teknik Analisis Data.....	50

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Polda Lampung.....	53
1. Gambaran Umum	53
2. Visi dan Misi Polda Lampung	54
3. Struktur Organisasi Subdit Binsatpam/Polsus Ditbinmas Polda Lampung	55
4. Tugas Pokok dan Fungsi Subdit Binsatpam/Polsus Ditbinmas Polda Lampung.....	56
B. Hasil Penelitian	57
1. Tepat Kebijakan	57
2. Tepat Pelaksanaan.....	60
3. Tepat Target	65
4. Tepat Lingkungan	69
5. Tepat Proses	71
C. Pembahasan.....	74
1. Ketepatan Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) Bagi Instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung.....	74
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) Bagi Instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung	81

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung Tahun 2017	8
2. Kasus-kasus pencurian dan perkelahian di instansi binaan Ditbinmas Polda Lampung Bandar Lampung tahun 2015-2017	8
3. Tipe Evaluasi Kebijakan menurut Willian N.Dunn	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir Penelitian	45

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi elektronika (misalnya teknologi internet dan komputerisasi) akan memunculkan kejahatan perbankan dengan menggunakan teknologi elektronika. Demikian pun untuk banyak aspek, misalnya ekonomi, perdagangan, industri dan sebagainya. Saling keterpengaruhan dan akhirnya saling ketergantungan yang terjadi di hampir diseluruh aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara, akhirnya akan menuju pula pada pencarian standar nilai yang bisa diterima dalam pergaulan masyarakat Internasional. Bahkan standar internasional menjadi faktor persaingan internasional dan regional yang semakin penting.

Perumusan standar internasional, dimanfaatkan oleh negara-negara maju untuk mempengaruhi persaingan dan sofistikasi pasar global di masa datang. Isu global, seperti keselamatan manusia/pekerja, kesehatan masyarakat, pelestarian fungsi lingkungan hidup, bahkan penjaminan keamanan menjadi faktor yang penting dalam perkembangan standar internasional. Maka akan menjadi kendala tersendiri bagi negara yang tidak memiliki sistem standarisasi yang baik. Itu artinya bahwa negara yang tidak mengikuti standar internasional, secara pelan dan pasti akan tersisih dari persaingan global. Sebagai contoh di Jepang, sebagai pelopor dari kebijakan pemolisian modern yang sedang berkembang saat ini atau dikenal

dengan *community policing*, akan tetapi tidak mendapatkan pengakuan hingga akhir-akhir ini. (Meutia, 2018: 88)

Standar pengamanan oleh Satpam di Indonesia juga harus mengikuti standar internasional tertentu sesuai kebutuhan, agar Indonesia dapat diterima dalam tata pergaulan masyarakat internasional, tidak terkecuali dalam hal standar keamanan. Cakupan dari sasaran standar pengamanan adalah suatu instalasi atau area, yang juga mengikuti batasan-batasan yang biasa dituntut oleh standar internasional. Hal ini berlaku bukan hanya terhadap badan, lembaga dan perusahaan milik negara yang vital dan penting, tetapi juga terhadap perusahaan atau lembaga swasta.

Latar belakang tentang perkembangan lingkungan strategis nasional dan global, perlu diantisipasi oleh Kepolisian. Hal ini juga berlaku bagi perkembangan dalam setiap aspek kehidupan yang terus terjadi, saling kait mengkait, saling mempengaruhi dan meluas melewati sekat-sekat budaya dan negara. Bagi Kepolisian perkembangan situasi global tidak hanya membawa dampak positif, tetapi sekaligus juga dampak negatif terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), tentu dengan jenis dan sifat ancamannya yang khas.

Jika dulu pengamanan dimaksudkan untuk sekedar mencegah dan menanggulangi ancaman, gangguan, hambatan dan tantangan (AGHT) dari kejahatan konvensional yang motifnya kriminal murni, maka untuk saat ini pengamanan mencakup pula terhadap informasi penting yang tidak boleh bocor, baik bagi pihak yang tidak berkepentingan maupun terhadap para pesaing. Misalnya hal yang berkaitan dengan segmen pasar, strategi pemasaran, atau suatu produk tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan pengamanan tidaklah

semata-mata ditujukan pada bangunan fisik tetapi juga hal-hal yang non fisik yang menjadi *core business* perusahaan atau badan tersebut.

Semakin tingginya tingkat kebutuhan hidup dan keamanan dalam kehidupan masyarakat di Kota Bandar Lampung, serta berbagai kemajemukan di dalam masyarakat dalam berinteraksi dan mengembangkan kemampuannya di segala aspek kehidupan. Untuk mengatasi dan mencukupi berbagai macam kebutuhan hidupnya, dimana saat ini dengan semakin sulit dan bersaingnya dalam mencari pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga pemerintah harus dengan cepat dan tepat, guna mengatasi permasalahan ini, dengan melakukan berbagai langkah-langkah yang efektif dan efisien untuk dapat mengalokasikan dan memberikan lahan-lahan pekerjaan kepada masyarakat, khususnya masyarakat kecil yang sangat membutuhkan pekerjaan, meskipun dengan penghidupan yang minim, namun hal ini sudah merupakan suatu jalan untuk mereka dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Salah satu upaya yang tepat adalah membangun suatu kawasan industri sebagai wujud nyata dalam rangka menciptakan dan mengembangkan pembangunan. Dengan adanya suatu kawasan Industri yang mapan dan nyaman dimana diharapkan semakin banyaknya para investor yang akan memberikan kontribusinya guna meningkatkan dan memajukan perekonomian dan pembangunan.

Pembangunan suatu kawasan yang nyaman dan mapan harus didukung oleh berbagai sarana dan prasarana yang baik, dan yang tidak kalah penting yaitu adanya sistem manajemen keamanan yang baik, guna mendukung keberhasilan

suatu perusahaan atau perindustrian sehingga terhindar dari kerugian baik terhadap kegiatan operasional.

Manajemen sistem keamanan mutlak diperlukan dan harus ada dalam membangun dan mengoperasionalkan baik itu menyangkut pelaksanaan kegiatan rutin melalui pembuatan dan perencanaan strategi penanganan yang cepat, tepat dan efektif, antara lain terhadap peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia serta melengkapi sarana dan prasarana untuk mengatasi dan mencegah terjadinya berbagai macam bentuk gangguan keamanan yang dapat menghambat proses keberlangsungan produksi operasional dalam industri tersebut.

Salah satu upaya yang efektif antara lain dengan memanfaatkan potensi satuan keamanan (satpam). Dengan penggunaan dan pengelolaan satuan pengamanan yang tepat, terkait metode pelatihan, sistem rekrutmen, pembinaan personil satpam, teknik pengaturan dan penjagaan gedung dan kantor serta teknik-teknik atau upaya pencegahan dan penanggulangan bahaya, seperti bencana alam, kebakaran dan berbagai macam ancaman lain yang dapat terjadi dalam perusahaan atau perindustrian tersebut. Disamping itu sarana pendukung lainnya seperti *alarm* dan pintu-pintu pengamanan gedung juga harus dilengkapi oleh perusahaan, sehingga proses produksi dalam rangka menjalankan roda perekonomian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai harapan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Apabila hal-hal tersebut dikaitkan dengan tugas pokok kepolisian maka artinya bahwa kemampuan kepolisian juga harus tumbuh berkembang, agar dinamika-dinamika yang terjadi dapat tetap terkelola secara baik dan tidak sampai

mengganggu proses pembangunan, pertumbuhan ekonomi, keberlangsungan industri, produksi dan sebagainya. Pemikiran-pemikiran yang bersifat antisipatif dan prediktif tentang ancaman terhadap keamanan saat ini dan di masa depan itulah yang akhirnya memunculkan kebutuhan akan *standard security management system*.

Kini pengamanan tidak lagi hanya dilihat sebagai kemampuan seorang menjadi satpam yang baik, kapabel dan disegani, tetapi merupakan suatu bisnis, bagaimana mengelola tugas pengamanan dalam suatu sistem nilai, aturan, perencanaan, pembinaan, konsultasi, komunikasi, pengendalian dokumen, penangan keadaan darurat, pengendalian resiko, analisa dan auditing. Isu standar keamanan akhirnya juga disusul dengan munculnya lembaga-lembaga publik yang menggarap segmen penyiapan pengawakan keamanan, dan sistem yang dituntut oleh standar itu sendiri. Di Indonesia kemudian tumbuh berkembang Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP), *Crime Prevention Through Environment Design* (CPTED), dan juga asosiasi-asosiasi yang menangani jasa pengamanan, seperti Asosiasi *Manager Security Indonesia* (AMSI), Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia (ABUJAPI) dan lain-lain (Alkostar, 2014:114).

Dalam mengemban tugas menjamin keamanan dan ketertiban, Kepolisian sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dibantu oleh Kepolisian khusus, penyidik PNS (pegawai negeri sipil) dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa. Dengan demikian hubungan antara Kepolisian dengan ketiga komponen pembantu tugas-tugas kepolisian tersebut adalah hubungan fungsional yang bersifat pembinaan dan koordinatif.

Satuan Pengamanan (Satpam) adalah bentuk pengamanan swakarsa, dengan demikian hubungan petugas kepolisian dengan satpam adalah bersifat pembinaan dan koordinatif dalam tugas-tugas pengamanan dalam area yang menjadi tanggung jawab satpam tersebut. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, satpam diberikan kewenangan kepolisian terbatas, yang kemampuan dan ketrampilannya harus senantiasa dibina oleh kepolisian sebagaimana amanat perundang-undangan (Perwita, 2006:96).

Mengingat bahwa satpam berasal dari dua sumber, yaitu satpam organik perusahaan (*in house security*) dan satpam yang berasal dari badan usaha di bidang jasa pengamanan (*outsorce*), maka hal ini akan membawa implikasi yang berbeda pula dalam sifat hubungan kerja dengan manajemen perusahaan. Satpam organik perusahaan sifat hubungannya adalah hubungan tenaga kerja industrial yang terikat oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan hubungan satpam *outsorce* dengan perusahaan *user* bersifat kontraktual atau perjanjian, yaitu perjanjian kerjasama antara perusahaan user dengan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) sumber satpam *out source*. Meskipun berbeda sumber asalnya, namun setiap satpam harus memiliki kompetensi sebagaimana dikehendaki oleh Peraturan Kapolri Nomor 18 Tahun 2006 tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan. Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang satpam juga harus senantiasa mematuhi Kode Etik Satpam dan Prinsip Penuntun Satpam.

Hal-hal tersebut harus menjadi “sikap dan perilaku yang menjiwa” (*security mindedness*) bagi seorang satpam. Kepolisian ikut bertanggung jawab dalam

rangka meningkatkan dan memelihara kualitas satpam agar memenuhi standar internasional, oleh karena itu maka terhadap sumber-sumber satpam, yaitu *in house*/manajerial dan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP), Kepolisian menjalin hubungan kerja yang bersifat pembinaan, supervisi dan koordinasi, khususnya dalam pembentukan Satpam dan pelatihan-pelatihan terstruktur lainnya guna keperluan sertifikasi. Untuk memelihara kualitas dan kompetensi satpam, maka setiap manajer satpam atau BUJP wajib menyelenggarakan program-program penyegaran secara terjadwal secara mandiri atau meminta bantuan pembinaan dari Kepolisian. Pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan satuan pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung mengacu pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Polisi 18 Tahun 2006 tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan yang telah dilaksanakan sejak tahun 2013 oleh Ditbinmas Polda Lampung.

Ditbinmas Polda Lampung bertugas menyelenggarakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan Polmas, ketertiban masyarakat dan kegiatan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk pengamanan swakarsa, Kepolisian khusus (Polsus), serta kegiatan kerja sama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Pada pelaksanaan tugasnya Ditbinmas menyelenggarakan fungsi: pembinaan teknis, pengkoordinasian dan pengawasan Polsus, pengembangan peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan, ketertiban dan perwujudan kerja sama Polda dengan masyarakat yang kondusif, pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan, pembinaan di bidang ketertiban masyarakat antara lain pembinaan

terhadap remaja, pemuda, wanita dan anak serta pembinaan pelaksanaan kegiatan Polmas yang meliputi pengembangan kemitraan dan kerja sama antara Polda dengan masyarakat dan pemerintah serta organisasi non pemerintah, dan pengumpulan dan pengolahan data.

Beberapa instansi yang telah mengikuti Pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan satuan pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung adalah Gramedia, PT Tunas Dwipa Matra, PT Auto 2000, PT Indomobil dan Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung Tahun 2017

No	Instansi	Lama	Keterangan
1	PT Gramedia	30 hari	90% lulus
2	PT Tunas Dwipa Matra	30 hari	90% lulus
3	PT Indomobil	30 hari	80% lulus
4	Rumah Sakit Graha Husada	30 hari	90% lulus

Sumber: Ditbinmas Polda Lampung (2017)

Data di atas, menunjukkan tingkat keberhasilan pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung Tahun 2017 menunjukkan tingkat keberhasilan 80-90%. Namun dengan tingkat keberhasilan yang cukup tinggi tersebut dalam pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum masih dirasakan kurang baik, seperti masih ada kasus-kasus pencurian dan perkelahian yang salah satunya terjadi pada instansi yang Satuan Pengamanannya telah dibina oleh Ditbinmas Polda Lampung, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Kasus-kasus pencurian dan perkelahian di instansi binaan Ditbinmas Polda Lampung Bandar Lampung tahun 2015-2017

No	Kasus	2015	2016	2017	Keterangan
1	Pencurian	12	10	8	Telah diproses
2	Perkelahian	8	7	7	Telah diproses
	Jumlah	20	17	15	Telah diproses

Sumber: Ditbinmas Polda Lampung (2017)

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Ketepatan Pelaksanaan Program Pembinaan Dan Pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) Bagi Instansi (Studi Pada Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang ada yaitu : Bagaimana ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan bermanfaat untuk memberikan sumbangan bagi pengetahuan dalam kajian ilmu administrasi, khususnya dalam ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi Terkait

Hasil ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait seperti Polda Lampung terkait peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, bagi

instansi menjadi informasi atau masukan terhadap pembinaan yang dilakukan oleh Polda Lampung bagi instansi yang mengikuti program pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam).

b. Bagi Pemerintah

Hasil Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pemerintah dalam membuat ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

B. Tinjauan Tentang Evaluasi

1. Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan mengukur dan menilai. Mengukur lebih bersifat kuantitatif, sedangkan menilai lebih bersifat kualitatif. Namun secara umum orang hanya mengidentikkan kegiatan evaluasi sama dengan menilai, karena aktifitas mengukur sudah termasuk di dalamnya dan tak mungkin melakukan penilaian tanpa didahului oleh kegiatan pengukuran (Arikunto, 2009: 117). Pengukuran dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil tes terhadap standar yang ditetapkan. Perbandingan yang telah diperoleh kemudian dikualitatifkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Viviane dan Gilbert de Lansheere (2008: 89) menyatakan bahwa evaluasi adalah proses penentuan apakah materi dan metode pembelajaran telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Penentuannya bisa dilakukan salah satunya dengan cara pemberian tes kepada pembelajar. Terlihat di sana bahwa acuan tes adalah tujuan pembelajaran.

Evaluasi merupakan bagian yang tak bisa dipisahkan dari proses pembelajaran. Dia adalah salah satu alat untuk menentukan apakah suatu pembelajaran telah berhasil atau tidak. Evaluasi keterampilan berbahasa umumnya dilakukan dalam

dua bentuk yaitu evaluasi secara tertulis (*évaluationàl'écrit*) dan evaluasi secara lisan (*évaluationàl'oral*).

2. Fungsi Evaluasi

Dalam proses pembelajaran, terdapat tiga fungsi besar evaluasi. Tagliante (2006: 47) menyebutnya "*Troisgrandsfonctionsdel'évaluation.*" Tiga fungsi itu adalah:

- a. Fungsi pronostik
- b. Fungsi diagnostik
- c. Fungsi sertifikasi

Pertama, fungsi pronostik, yaitu tes awal proses pembelajaran untuk mengetahui kondisi obyektif dari pembelajar. Hasil yang diperoleh digunakan untuk menentukan dimana posisi pembelajar, misalnya apakah dia termasuk pemula dalam sebuah materi atau dia sudah pantas menerima kelanjutan materi tersebut dalam pembelajaran yang dilaksanakan.

Fungsi pronostik juga berguna untuk memprediksi kompetensi lanjutan yang mungkin dapat dicapai oleh pembelajar. Artinya, dengan hasil tes yang ada, dapat direncanakan kompeten siapa yang dapat dikuasai pada tahap berikutnya. Menyamaratakan kemampuan pembelajar pada awal proses akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan pembelajar itu. Selaku pembelajar, tiap individu berbeda-beda kemampuan dasarnya. Perbedaan itu harus dicermati dan diakomodir dengan memberikan perlakuan yang berbeda juga. Perbedaan itu meliputi pemberian materi lanjutan yang akan dibahas, penugasan dan penghargaan.

Penghargaan disini lebih bersifat penguatan (*réinforcement*). Ini berhubungan dengan kejiwaan. Penghargaan minimal yang bisa diberikan adalah dengan "ucapan selamat" atas usahanya untuk mengetahui sesuatu lebih cepat dari orang lain. Dari segi proses dan pemilihan materi bahasan memang sedikit agak menyulitkan pengajar dalam mengelola kelas. Namun itu akan berakibat kondusifnya suasana kelas yang dapat mengarahkan pembelajarnya lebih berprestasi lagi. Akan tercipta situasi yang penuh dengan kompetisi sehat yang menjadi pemicu bagi setiap individu untuk tampil. Atmosfer akademik dalam suasana saling berkompetisi sangat berkontribusi terhadap hasilnya.

Memberi perlakuan yang sama berarti kurang menghargai kemampuan seseorang yang lebih dari yang lainnya. Bagi pengajar, menyamakan atau generalisasi ini akan mempermudah dalam bertugas. Namun efek yang bisa timbul adalah munculnya kebosanan dan rasa pesimis dari mereka yang memiliki kemampuan lebih.

Fungsi diagnostik, yaitu evaluasi yang menganalisis kemampuann pembelajar pada saat berlangsungnya proses pembelajaran. Fokusnya adalah membantu mereka bagaimana supaya mampu memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan. Evaluasi ini berlangsung sepanjang proses pembelajaran. Tujuan utamanya adalah membantu pencapaian tujuan pembelajaran itu sendiri.

Evaluasi diagnostik, memungkinkan seorang pengajar mempertahankan metode yang digunakan atau segera menggantinya. Fungsi ini dapat diwujudkan dalam bentuk tes formatif, yang mengevaluasi pembelajar pada setiap subpokok bahasan, atau subunit suatu pelajaran. Jadi, tes itu tidak hanya dilakukan sekali diakhir

suatu periode pembelajaran, melainkan ada tes-tes pengontrol atau pendamping dari tesakhir. Bentuk dan pelaksanaannya pun tidak sekaku yang ada selama ini, seperti mid semester, tidak, tapi bisa lebih dinamis, yang sedemikian rupa bisa dirancang oleh pengajar.

Fungsi sertifikasi, evaluasi saat ini berguna untuk menyatakan kedudukan atau peringkat seseorang dalam sebuah pembelajaran. Evaluasi dilaksanakan di akhir sebuah periode pembelajaran, umpama diakhir semester, program, paket, atautingkat. Fungsi sertifikasi dalam evaluasi pembelajaran sama sekali tidak menggiring pembelajar untuk meningkatkan kemampuannya akademisnya, karena dia dilaksanakan terakhir. Tujuannya hanya menyatakan status dan mendapatkan laporan hasil belajar atau sertifikat.

3. Proses Evaluasi

Viviane dan Gilbert de Lansheere (2008: 89) menyatakan suatu proses dalam program harus dimulai dari suatu perencanaan. Oleh karena itu proses pelaksanaan suatu evaluasi harus didasarkan atas rencana evaluasi program tersebut. Namun demikian, dalam sebuah praktek tidak jarang ditemukan suatu evaluasi terhadap suatu program justru memunculkan ketidak jelasan fungsi evaluasi, institusi, personal yang sebaiknya melakukan evaluasi dan biaya untuk evaluasi.

Pada proses evaluasi ada beberapa etika birokrasi yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang erat hubungannya dengan tugas-tugas evaluasi, antara lain:

- a. Suatu tugas atau tanggung jawab, maka pemberi tugas atau yang menerima tugas harus jelas

- b. Pengertian dan konotasi yang sering tersirat dalam evaluasi adalah mencari kesalahan harus dihindari.
- c. Pengertian evaluasi adalah untuk membandingkan rencana dalam pelaksanaan dengan melakukan pengukuran-pengukuran kuantitatif totalis program secara teknik, maka dari itu hendaknya ukuran-ukuran kualitas dan kuantitas tentang apa yang dimaksud dengan berhasil telah dicantumkan sebelumnya dalam rencana program secara eksplisit.
- d. Tim yang melakukan evaluasi adalah pemberi saran atau nasehat kepada manajemen, sedangkan pendayagunaan saran atau nasehat serta pembuat keputusan atas dasar saran atau nasehat tersebut berada di tangan manajemen program.
- e. Dalam pengambilan keputusan yang telah dilakukan atas data-data atau penemuan teknis perlu dikonsultasikan secermat mungkin karena menyangkut banyak hal tentang masa depan proyek dalam kaitan dengan program.
- f. Hendaknya hubungan dengan proses harus didasari oleh suasana konstruktif dan objektif serta menghindari analisa-analisa subjektif. Dengan demikian evaluasi dapat ditetapkan sebagai salah satu program yang sangat penting dalam siklus manajemen program.

4. Tipe Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan di dalam proses kebijakan publik, evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak. Evaluasi mempunyai definisi yang beragam, Dunn (2006: 608), memberikan arti pada istilah evaluasi bahwa: “Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberianangka

(*rating*) dan penilaian (*assessment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan”.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi kebijakan merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kebijakan adalah evaluasi kebijakan. Menurut Lester dan Stewart yang dikutip oleh Agustino(2006: 186) bahwa evaluasi ditujukan untuk melihat sebagian-sebagian kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat menghasilkan dampak yang diinginkan. Jadi, evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik dapat meraih hasil yang diinginkan.

Ada pun menurut Ndraha (2008: 201) berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya. Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan. Danim (2000: 14) mengemukakan definisi penilaian (*evaluating*) adalah: “Proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam definisi tersebut, yaitu:

- a. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
- b. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen
- c. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai”

Pelaksanaan kebijakan merupakan kegiatan lanjutan dari proses perumusan dan penetapan kebijakan. Sehingga pelaksanaan kebijakan dapat dimaknai sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan, baik oleh individu maupun kelompok pemerintah, yang diorientasikan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Implikasi dari pelaksanaan kebijakan merupakan konsekuensi yang muncul sebagai akibat dari dilaksanakannya kebijakan-kebijakan tersebut. Hasil evaluasi pada pelaksanaan kebijakan dapat menghasilkan dampak yang diharapkan (*intended*) atau dampak yang tidak diharapkan (*spillover negative effect*).

Secara luas, pelaksanaan kebijakan digambarkan sebagai apa yang ditetapkan secara jelas oleh pembuat kebijakan (pemerintah) yang akan memiliki dampak tertentu. Jann & Wegrich (2007) menyebutkan bahwa pelaksanaan kebijakan akan mencakup unsur inti sebagai berikut:

- a. Spesifikasi rincian program, yakni bagaimana dan di mana lembaga atau organisasi harus menjalankan program, dan bagaimana hukum atau program ditafsirkan;

- b. Alokasi sumberdaya, yakni bagaimana anggaran didistribusikan, personil yang akan melaksanakan program dan organisasi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program.
- c. Keputusan, yakni bagaimana keputusan akan dilakukan.

Proses pelaksanaan kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif/pemerintahan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan juga menyangkut jaringan pada kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari para pihak yang terlibat (*stakeholders*). Kesalahan atau ketidaksempurnaan suatu kebijakan biasanya akan dapat dievaluasi setelah kebijakan itu dilaksanakan, begitu juga keberhasilan pelaksanaan kebijakan dapat dianalisa pada akibat yang ditimbulkan sebagai hasil pelaksanaan kebijakan. Penilaian atas kebijakan dapat mencakup isi kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan dampak kebijakan

Merujuk pada pernyataan-pernyataan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan merupakan tahapan aktivitas/ kegiatan/ program dalam melaksanakan keputusan kebijakan yang dilakukan oleh lembaga, kementerian, Instansi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan yang akan mempengaruhi hasil akhir suatu kebijakan

Sedangkan Dunn dalam Nugroho (2012:729) menggambarkan kriteria-kriteria evaluasi kebijakan publik sebagai berikut:

Tabel 3. Tipe Evaluasi Kebijakan menurut Willian N. Dunn

No	Tipe Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
1	Efektivitas	Apakah yang diinginkan telah tercapai	Unit pelayanan
2	Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan	Unit biaya, manfaat bersih, rasio cost benefit
3	Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah	Biaya tetap, efektifitas tetap
4	Perataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan secara merata kepada kelompok-kelompok berbeda?	Kriteria pareto, kriteria kaldor-hicks, kriteria rawls
5	Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai-nilai kelompok tertentu?	Konsistensi Survei warganegara
6	Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?	Program publik harus merata dan efisien

Sumber: William Dunn dalam (Nugroho, 2012: 729)

Berdasarkan tabel di atas menurut Dunn, kriteria evaluasi kebijakan publik yang dibahas dalam pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi Instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung dengan tipe evaluasi ketepatan dalam proses ini keberhasilan suatu kebijakan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) dapat dilihat dari hasil yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai. Pemilihan indikator ketepatan ini dilatarbelakangi pembahasan tujuan penelitian yaitu evaluasi pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung yang tercapai atau tidak berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Polisi 18 Tahun 2006 tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan

Menurut Winarno (2002: 184):

“Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai

apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substantif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut.”

Prinsip empat tepat tersebut akan dijelaskan lebih terperinci oleh Nugroho (2012: 686), adalah sebagai berikut :

a. Tepat Kebijakan

Tepat kebijakan adalah ketepatan kebijakan ini dinilai dari sejauh mana kebijakan yang ada telah bermuatan hal-hal yang memang memecahkan masalah yang hendak dipecahkan. Pertanyaannya adalah *how excellent is the policy*. Sisi kedua dari kebijakan adalah apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai dengan karakter masalah yang hendak dipecahkan. Sisi ketiga adalah apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan (misi kelembagaan) yang sesuai dengan karakter kebijakannya.

b. Tepat Pelaksanaan

Tepat pelaksanaannya adalah aktor implementasi kebijakan tidaklah hanya pemerintah. Ada tiga lembaga yang menjadi pelaksana yaitu, pemerintah, kerjasama antara pemerintah-masyarakat/swasta, atau implementasi kebijakan yang diswastakan. Kebijakan yang bersifat monopoli, seperti kartu identitas penduduk atau mempunyai derajat politik keamanan yang tinggi seperti pertahanan dan keamanan, sebaiknya diselenggarakan oleh pemerintah. Kebijakan yang bisa memberdayakan masyarakat, seperti penanggulangan kemiskinan, sebaiknya diselenggarakan pemerintah bersama masyarakat. Kebijakan yang bertujuan mengarahkan kegiatan masyarakat, seperti

bagaimana perusahaan harus dikelola, atau dimana pemerintah tidak efektif menyelenggarakannya sendiri, seperti pembangunan industri-industri berskala menengah dan kecil yang tidak strategis, sebaiknya diserahkan kepada masyarakat.

c. Tepat Target

Tepat target adalah ketepatan dengan berkenaan dengan tiga hal. *Pertama*, apakah target yang diintervensi sesuai dengan yang direncanakan, apakah tidak tumpang tindih dengan intervensi lain, atau tidak bertentangan dengan intervensi kebijakan lain. *Kedua*, apakah targetnya dalam kondisi siap untuk disintervensi, ataukah tidak. Kesiapan bukan saja dalam arti secara alami, namun juga apakah kondisi target ada dalam konflik atau harmonis dan apakah kondisi target dan kondisi mendukung atau menolak. Sosialisasi kebijakan di kawasan konflik tidaklah salah, namun tidak efektif karena prioritas utama adalah keselamatan nyawa. *Ketiga*, apakah intervensi implementasi kebijakan bersifat baru atau memperbaharui implementasi kebijakan sebelumnya. Terlalu banyak kebijakan yang tampaknya baru namun pada prinsipnya mengulang kebijakan lama dengan hasil yang sama tidak efektifnya dengan kebijakan sebelumnya.

d. Tepat Lingkungan

Tepat Lingkungan adalah ada dua lingkungan yang paling menentukan yaitu Lingkungan kebijakan yaitu interaksi di antara lembaga perumus kebijakan dan pelaksana kebijakan dengan lembaga lain yang terkait. Lingkungan kedua adalah Lingkungan Eksternal yaitu yang disebut oleh Calista sebagai variabel eksogen yang terdiri dari *publik opinion* yaitu persepsi publik akan kebijakan

dan implementasi kebijakan, *interpretative institutions* yang berkenaan dengan interpretasi dari lembaga-lembaga strategis dalam masyarakat, seperti media massa, kelompok penekan dan kelompok kepentingan dalam menginterpretasikan kebijakan dan mengimplementasikan kebijakan dan *individuals* yakni individu-individu tertentu yang mampu memainkan peran penting dalam menginterpretasikan kebijakan dan mengimplementasi kebijakan.

e. Tepat Proses

Secara umum, implementasi kebijakan publik terdiri dari tiga proses, yaitu :

- 1) *Policy acceptance*. Disini publik memahami sebagai sebuah “aturan main” yang di perlukan untuk masa depan, disisi lain pemerintah memahami sebagai tugas yang harus dilaksanakan
- 2) *Policy adaption*. Di sini publik menerima sebagai sebuah “aturan main” yang di perlukan untuk masa depan, disisi lain pemerintah menerima sebagai tugas yang harus dilaksanakan
- 3) *Strategic rediness*. Di sini publik siap melaksanakan atau menjadi bagian dari kebijakan, di sisi lain birokrat *on the street* atau birokrat pelaksana) siap menjadi pelaksana kebijakan.

5. Tahapan Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi memainkan sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan. Menurut Dunn (2006: 609-610) fungsi evaluasi, yaitu: “Pertama, dan yang paling penting, evaluasi member informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan. Kedua, evaluasi member sumbangan pada klarifikasi dan kritiker hadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Ketiga, evaluasi

member sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi”.

Berdasarkan pendapat Dunn (2006: 608-609) di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses kebijakan yang paling penting karena dengan evaluasi kita dapat menilai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan dengan melalui tindakan publik, dimana tujuan-tujuan tertentu dapat dicapai. Sehingga kepantasan dari kebijakan dapat dipastikan dengan alternatif kebijakan yang baru atau merevisi kebijakan. Evaluasi mempunyai tahapan yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu:

1. Fokus nilai.

Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program.

2. Interdependensi fakta-nilai.

Tuntutan evaluasi tergantung baik ”fakta” maupun “nilai”.

3. Orientasi masa kini dan masa lampau.

Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masalah, ketimbang hasil dimasa depan.

4. Dualitas nilai.

Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara.

Berdasarkan penjelasan di atas, tahapan evaluasi terdiri dari empat karakter, yang pertama yaitu fokus nilai, karena evaluasi adalah penilaian dari suatu kebijakan dalam ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan. Kedua yaitu

interdependensi fakta-nilai, karena untuk menentukan nilai dari suatu kebijakan bukan hanya dilihat dari tingkat kinerja tetapi juga dilihat dari bukti atau fakta bahwa kebijakan dapat memecahkan masalah tertentu. Ketiga yaitu orientasi masa kini dan masa lampau, karena tuntutan evaluatif diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu sehingga hasil evaluasi dapat dibandingkan nilai dari kebijakan tersebut. Keempat yaitu dualitas nilai, karena nilai-nilai dari evaluasi mempunyai arti ganda baik rekomendasi sejauh berkenaan dengan nilai yang ada maupun nilai yang diperlukan dalam mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan lain.

C. Tinjauan Tentang Sistem Pembinaan dan Pelatihan

1. Pengertian Pembinaan

Menurut Mathis dalam Arikunto (2009:89), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich dalam Arikunto (2009:90), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Selanjutnya sehubungan dengan definisi tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yaitu, pembinaan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pembinaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pembinaan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Mathis dalam Arikunto (2009:89) juga mengemukakan empat tingkatan pokok dalam kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pembinaan strategis, antara lain:

- a. Mengatur strategi yaitu manajer-manajer SDM dan pembinaan harus terus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pembinaan akan terhubung secara strategis pada rencana bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.
- b. Merencanakan, yaitu perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pembina yang akan membawa hasil-hasil positif untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dan harapan dari pembinaan harus diidentifikasi serta diciptakan agar tujuan dari pembelajaran dapat diukur untuk melacak efektivitas pembinaan.
- c. Mengorganisasi, yaitu pembinaan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pembinaan akan dilakukan, dan mengembangkan investasi-investasi pembinaan.
- d. Memberi pembenaran yaitu mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pembinaan memenuhi tujuan pembinaan tersebut. Kesalahankesalahan yang terjadi dapat diidentifikasi pada tahap ini, dan dapat meningkatkan efektivitas pembinaan dimasa depan

2. Tujuan Pembinaan

Adapun tujuan umum pembinaan sebagai berikut :

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara rasional, dan
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen yang baik (pemimpin).

Sedangkan komponen-komponen pembinaan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005:76) terdiri dari:

- a. Tujuan dan sasaran pembinaan dan pengembangan harus jelas dan dapat dikur.
- b. Para pembina yang profesional.
- c. Materi pembinaan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Peserta pembinaan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pembinaan, agar pembinaan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pembinaan yaitu tahap perencanaan pembinaan, tahap pelaksanaan pembinaan dan tahap evaluasi pembinaan.

3. Pengertian Pelatihan

Program pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, program

pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, program pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Menurut Veithzal Rivai (2004:49), pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pula dengan halnya H. Hadari Nawawi (2006: 208), yang memberikan definisi mengenai pelatihan sebagai berikut :Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi maupun perusahaan.

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

Pada dasarnya program pelatihan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana pegawai dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap kearah yang lebih baik. Seperti yang dinyatakan oleh Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah (2007:75), Pelatihan adalah proses sistematis, perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Hal itu juga dinyatakan oleh Robert L. Mathis dalam Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2005:59), Pelatihan adalah suatu proses orang-orang mencapai

kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.

Adapun pengertian pelatihan menurut Gary Dessler (dalam Benyamin, 1997: 263), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Program pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja para pegawai yang dibebankan kepadanya yang dirasa penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi. Sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Haris (2004), bahwa ada alasan tentang pokok mengapa pelatihan dan pengembangan dirasakan semakin penting dilaksanakan oleh setiap organisasi. Alasan karena pelatihan adalah proses belajar yang ditimbulkan oleh reaksi tingkah laku seorang karyawan, dalam hubungan dengan organisasi dan untuk mengurangi tingkat biaya.

Program pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai memberikan kontribusi terhadap instansi maupun perusahaan. Maka kemampuan dan keterampilan yang telah didapatnya diaplikasikan dalam pekerjaannya serta terus menerus meningkatkan kualitas kerjanya.

Andrew F. Sikula (dalam Mangkunegara, 2010) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and*

organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge ang skill for a definite pyrpose". (latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).

Menurut Amstrong (2010), pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Maka jelas apa yang telah dikatakan oleh para ahli di atas bahwa program pelatihan merupakan konsep yang terencana secara menyeluruh untuk mengubah kinerja yang tadinya jelek menjadi baik, maka dengan adanya kinerja yang baik diharapkan mampu menghadapi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah.

D. Satuan Pengamanan (Satpam)

1. Pengertian

Satuan Pengamanan (Satpam) merupakan satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Sejarah terbentuknya Satpam di Indonesia bermula saat Kapolri (ketika itu dijabat Jenderal Polisi (Purn) Prof. DR. Awaloedin Djamin) mengeluarkan Surat Keputusan Kapolri. No. SKEP/126/XII/1980 tertanggal 30 Desember 1980 Tentang Pola Pembinaan Satuan Pengamanan. Selanjutnya, pada 30 Desember 1993, Polri mengukuhkan Jenderal Polisi (Purn) Prof. DR. Awaloedin Djamin menjadi Bapak Satpam dan menetapkan hari lahirnya Satpam Indonesia.

Satuan Pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban fungsi kepolisian, oleh karena itu lembaga Satuan Pengamanan secara resmi dibentuk pada 30 Desember 1980 (Ferly, 2011:72).

Menurut Pasal 1 butir 6 Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi Satpam merupakan unsur yang sangat penting dan strategis dalam membantu tugas-tugas Polri selaku institusi yang dikedepankan oleh negara dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dalam negeri. Karena jika dibandingkan/diperhatikan luas wilayah, jumlah penduduk, ragam tingkat kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya, dan segala fenomena sosial yang menyertainya. Eksistensi Polri baik dilihat dari jumlah maupun kualitas sumber daya yang ada sampai saat ini belum cukup untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban bagi seluruh lapisan masyarakat. Untuk itulah diperlukan berbagai elemen dari masyarakat untuk membantu tugas-tugas Polri dalam menciptakan dan memelihara keamanan ditengah-tengah masyarakat. Dengan demikian sifat keberadaan Satpam di lingkungan dimana Satpam bertugas merupakan satu bentuk pengamanan yang diadakan atas kemauan/inisiatif/kesadaran dan kepentingan pengamanan sekelompok masyarakat atau korporasi. Apabila setiap lingkungan masyarakat sudah tertib, maka dengan sendirinya sangat membantu Polri dalam mewujudkan perannya sebagai *Stakeholder* yang dikedepankan dalam menjaga keamanan dalam negeri (Ferly, 2011:72).

2. Tugas Pokok dan Fungsi Satpam

Tugas Pokok Satpam/Satuan Pengamanan adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/kawasan kerja khususnya pengamanan fisik (*physical security*), personil, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut seorang petugas Satpam harus berperan sebagai pelindung, pengayom dan pelayan bagi masyarakat yang berada di lingkungan/kawasan kerjanya.

1) Sebagai Pelindung

Setiap anggota Satpam harus memiliki kemampuan memberikan perlindungan agar masyarakat di lingkungan/kawasan kerjanya bebas dari rasa takut, bebas dari ancaman/bahaya dan selalu bersedia memberikan bantuan tanpa membedakan statusnya.

2) Sebagai Pengayom

Setiap anggota Satpam harus memiliki kemampuan memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan pesan yang bermanfaat bagi masyarakat di lingkungan/kawasan kerjanya sehingga tercipta suasana yang aman, tertib dan masyarakat merasa tentram dan terayomi.

3) Sebagai Pelayan

Anggota Satpam dalam setiap kegiatannya selalu di landasi rasa pengabdian, dengan etika dan tata krama serta tutur kata yang santun dan keramahan yang wajar. Seorang petugas Satpam harus selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan/ kawasan kerja secara mudah, cepat tanpa membebani dengan biaya yang tidak semestinya (Ferly, 2011:72).

Fungsi Satpam/Satuan Pengamanan adalah segala usaha dan kegiatan melindungi dan mengamankan lingkungan/kawasan kerjanya dari setiap gangguan keamanan dan ketertiban serta pelanggaran hukum (umumnya preventif). Satpam adalah salah satu pengemban fungsi kepolisian terbatas dan fungsinya adalah meliputi segala kegiatan, melindungi dan mengamankan lingkungan/kawasan kerjanya dari setiap gangguan keamanan, ketertiban dan pelanggaran hukum. Satpam memiliki kewenangan terbatas ialah dalam lingkungan kuasa tempat, dalam arti di luar tempat yang di tentukan tidak memiliki kewenangan yang ditentukan dalam batas kewenangannya adalah lingkungan kawasan kerjanya, dalam undang-undang kepolisian disebutkan bahwa dalam melaksanakan fungsi kepolisian maka Polri dibantu oleh bentuk pengamanan swakarsa yang mempunyai kewenangan terbatas sesuai tempatnya, tempatnya ialah meliputi lingkungan kerja, lingkungan pemukiman dan lingkungan pendidikan dan inilah Satpam. Bentuk pengamanan swakarsa ini adalah bentuk pengamanan atas kemauan, kesadaran dan kepentingan masyarakat sendiri yang kemudian mendapat pengukuhan dari Polri. Contoh fungsi kepolisian terbatas yang lain adalah polsus /polisi khusus.

Menurut Surat Keputusan Kapolri No.Pol. Skep/591/XI/2009 tanggal 5 November 2009 tentang Pedoman Spesifikasi Teknis Seragam dan Atribut Satuan Pengamanan Peranan Satpam (Satuan Pengamanan) dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Satpam/Satuan Pengamanan berperan sebagai Unsur Pembantu Pimpinan institusi/proyek/badan usaha dibidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja. Unsur Pembantu Kepolisian Negara di bidang penegakan hukum dan waspada keamanan (*security minded*) di lingkungan kerjanya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Satpam mempunyai peranan sebagai berikut

- 1) Unsur membantu pimpinan instansi/proyek/badan usaha tempat ia bertugas di bidang keamanan dan ketertiban dilingkungan/kawasan kerjanya.
- 2) Unsur membantu Polri dalam pembinaan keamanan dan ketertiban terutama di bidang penegakan hukum dan *security mindedness* dalam lingkungan/kawasan kerja.

Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah tanggung jawab seluruh masyarakat dan Polri adalah selaku pembina teknisnya. Setiap orang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban dalam lingkungan masing masing baik lingkungan pekerjaan, pemukiman dan pendidikan dan lain lain. Di lingkungan pekerjaan maka pimpinan instansi, kantor/proyek bertanggung jawab sepenuhnya akan keamanan setempat, dengan membentuk/membina petugas Satpam di kawasan kerjanya. Petugas Satpam ini bisa dari karyawan internal dan bisa dari luar (*outsourcing*). Di samping bertanggung jawab langsung dalam bidang keamanan di lingkungan/kawasan kerjanya, Satpam juga membantu Polri dalam pembinaan kesadaran hukum dan kesadaran ke amanan oleh karena hal ini menjadi tanggung jawab pimpinan setempat dan Polri adalah pembina teknisnya.

3. Kegiatan Satpam

- 1) Tugas Pengaturan

Kegiatan Satpam disesuaikan dengan keadaan dari lingkungan serta kebutuhan masing-masing instansi/proyek/badan usaha yang bersangkutan sebagai penjabaran dari fungsi Satpam. Maka dalam melaksanakan tugasnya, Satpam melakukan kegiatan-kegiatan yang pada pokoknya adalah tugas pengaturan,

penjagaan, patroli/perondaan dan tugas-tugas lain serta penanganan keadaan darurat, yang dimaksud dengan tugas pengaturan adalah sebagai menegakkan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya, khususnya yang menyangkut keamanan dan ketertiban atau tugas-tugas lain yang di berikan oleh pimpinan instansi/proyek/badan usaha yang bersangkutan seperti:

- a) Pengaturan tanda pengenal pegawai/karyawan
 - b) Pengaturan penerimaan tamu
 - (1) Pengawasan umum terhadap tamu keluar masuk
 - (2) Pengawasan kendaraan tamu
 - (3) Pengaturan barang milik tamu
 - c) Pengaturan parkir kendaraan baik kendaraan karyawan maupun tamu.
- 2) Tugas Penjagaan

Penjagaan adalah salah satu tugas Satpam di bidang preventif yang dilakukan di tempat tempat penting/tertentu, baik secara tetap maupun untuk sementara, dengan tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban umum serta menyegah terhadap terjadinya penyimpangan penyimpangan sosial, pelanggaran pelanggaran peraturan hukum dan perundang undangan serta berbagai bentuk tindak pidana. Melaksanakan penjagaan dengan maksud mengawasi masuk/keluarnya orang atau barang dan mengawasi keadaan-keadaan atau hal-hal yang mencurigakan di sekitar tempat tugasnya.

Bentuk bentuk penjagaan dapat berupa pos tetap atau pos sementara

- a) Pos tetap yang dimaksud dengan pos tetap adalah pelaksanaan tugas penjagaan yang harus di lakukan secara terus menerus di tempat tempat tertentu di penjagaan lokasi lingkungan/kawasan kerja.

- b) Pos sementara dalam rangka menghadapi beban peningkatan isidentil dalam pelaksanaan tugas jaga pada pos tetap untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan. Pelaksanaan tugas penjagaan yang berbentuk pos sementara ini di adakan pada tempat-tempat yang dianggap penting misal : penjagaan pada proyek yang penting di lingkungan/kawasan kerja atau penjagaan pada rumah rumah VIP.
 - c) Pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan peranan penjagaan maka dasar pelaksanaan tugas dari penjagaan adalah melayani masyarakat dalam bentuk memberikan bantuan/pertolongan. Karena itu setiap petugas jaga harus lebih peka dan tanggap dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat.
- 3) Tugas Patroli/Perondaan

Kata patroli berasal dari kata *patrouille* bergerak, dalam, lumpur patroli adalah penugasan dua orang atau lebih, petugas Satpam dengan tujuan tertentu untuk memdatangi suatu tempat atau menjelajah suatu daerah yang adanya gangguan terhadap keamanan dan ketertiban umum. Tugas patroli adalah suatu kegiatan Satpam dalam rangka melaksanakan segala usaha di bidang tugas tugasnya yang bersifat preventif dan tindakan represif tingkat pertama.

Pada dasarnya hakekat tugas patroli meliputi perondaan, persambangan dan pengawalan. Melakukan perondaan di sekitar kawasan kerjanya menurut route dan waktu tertentu dengan maksud mengadakan penelitian dan pemeriksaan terhadap segala sesuatu yang tidak wajar dan tidak pada tempatnya yang dapat atau diperkirakan menimbulkan ancaman dan gangguan

serta mengatur kelancaran lalu lintas di luar kompleks/sekitar lingkungan kerjanya.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri ditentukan:

(1) Pengemban fungsi Kepolisian adalah Kepolisian Negara RI yang dibantu oleh:

- a. Kepolisian khusus.
- b. Penyidik pegawai negeri sipil. dan/atau
- c. Bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.

(2) Pengemban fungsi kepolisian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, b, dan c melaksanakan fungsi kepolisian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.”

Perkembangan pertumbuhan Satpam saat ini sudah sedemikian pesatnya dan merupakan salah satu lapangan kerja yang relatif banyak menyerap tenaga kerja dalam berbagai bidang usaha (korporasi) dan pemukiman penduduk, namun bila diperhatikan masih banyak anggota Satpam belum terdidik dengan baik, yang penting menggunakan seragam Satpam, sehingga kurang mengerti apa yang menjadi tugas dan kewajibannya. Disamping itu masih ada beberapa instansi pemerintah yang merekrut dan mendidik anggota Satpam tanpa bekerja sama dengan instansi kepolisian setempat, sehingga keberadaan Satpam tersebut kurang mengerti apa yang menjadi tugas dan wewenangnya terutama jika terjadi suatu kejadian, dan bagaimana *follow up*-nya.

Konsitusional UUD RI 1945 sebagai norma dasar telah memandang bahwa masalah keamanan begitu penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan

eksistensi suatu Negara. Oleh karena itu tanpa keamanan, tujuan negara yang telah ditetapkan dalam Konstitusi UUD RI 1945 tidak akan tercapai. Selanjutnya di dalam mewujudkan keamanan tidak akan dapat dilaksanakan sendiri oleh negara melalui alat-alat perlengkapannya, oleh karena itu harus dibantu oleh masyarakat, dengan kata lain partisipasi masyarakat dalam mewujudkan keamanan negara merupakan prinsip yang sangat mendasar sebagaimana ditentukan dalam pasal Pasal 30 ayat (2) UUD 1945 telah dimuat mengenai: "Usaha pertahanan dan keamanan negara dilaksanakan melalui sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta oleh Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Indonesia Republik Indonesia, sebagai kekuatan utama, dan rakyat, sebagai kekuatan pendukung."

Namun keterlibatan rakyat sebagai kekuatan pendukung dalam pelaksanaan keamanan nasional belum diatur dalam bentuk peraturan perundang-undangan sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 30 ayat (5) UUD RI 1945: "Susunan dan kedudukan Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, hubungan kewenangan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia di dalam menjalankan tugasnya, syarat-syarat keikutsertaan warga negara dalam usaha pertahanan dan keamanan diatur dengan undang-undang." Padahal politik hukum yang diletakkan/dicitakan oleh dalam Pasal 30 ayat (5) akan terkait antara lain dengan:

- (1) Prinsip-prinsip atau asas-asas pelaksanaan keikutsertaan masyarakat dalam keamanan.
- (2) Syarat-syarat keikutsertaan warga negara untuk usaha pelaksanaan keamanan.

- (3) Hak-hak dan kewajiban setiap masyarakat dalam pelaksanaan keamanan khususnya di lingkungannya.
- (4) Bagaimana pertanggungjawaban setiap warga negara dalam pelaksanaan keamanan dan cara-cara pelaksanaan pelibatan setiap warga negara. dan
- (5) Bagaimana pengawasan pelaksanaan keamanan.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No.Pol. Skep/591/XI/2009 tanggal 5 November 2009 tentang Pedoman Spesifikasi Teknis Seragam dan Atribut Satuan Pengamanan Peranan Satpam (Satuan Pengamanan), jenjang pelatihan Satpam ada 3 tingkat yaitu :

- a. Dasar (Gada Pratama), merupakan pelatihan dasar wajib bagi calon anggota Satpam. Lama pelatihan empat minggu dengan pola 232 jam pelajaran. Materi pelatihan a.l. *interpersonal skill*, etika profesi, tugas pokok, fungsi dan peranan satpam, kemampuan kepolisian terbatas, bela diri, pengenalan bahan peledak, barang berharga dan latihan menembak, pengetahuan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya, penggunaan tongkat Polri dan borgol, pengetahuan baris berbaris dan penghormatan.
- b. Penyelia (Gada Madya), merupakan pelatihan lanjutan bagi anggota Satpam yang telah memiliki kualifikasi Gada Pratama. Lama pelatihan dua minggu dengan pola 160 jam pelajaran dan
- c. Pimpinan Keamanan (Gada Utama), merupakan pelatihan yang boleh diikuti oleh siapa saja dalam level setingkat pimpinan, yaitu *chief security officer* atau pimpinan keamanan dengan pola 100 jam pelajaran.

Selain lembaga pendidikan kepolisian negara seperti Sekolah Polisi Negara, hanya perusahaan yang sudah memiliki izin operasional dari Kepala Polri sebagai badan usaha jasa pendidikan dan latihan keamanan, boleh menyelenggarakan pelatihan dasar dan pelatihan lanjutan Satpam. Kepolisian Resor Metropolitan, Kepolisian Resor Kota Besar, Kepolisian Resor, Kepolisian Sektor hanya melakukan latihan pemeliharaan kemampuan/penyegaran bagi anggota Satpam yang sudah berkualifikasi Gada Pratama dan Gada Madya.

Surat Keputusan Kapolri No.Pol.:Skep/199/XII/2008 tentang Pedoman Pembuatan dan Penulisan Surat Tanda Lulus Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Lemdiklat Polri, kegiatan seorang petugas Satpam lazim terdiri dari:

- a. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tak sah, vandalisme atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan (*teritoir gebied/ruimte gebied*)
- b. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan
- c. Melindungi (pengawalan) orang terhadap bahaya fisik
- d. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan
- e. Melakukan upaya kepatuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegahan tindak kejahatan
- f. Melapor dan menangani awal (TPTKP) terhadap pelanggaran

- g. Melapor dan menangani kejadian dan panggilan/permintaan bantuan Satpam, termasuk konsep, pemasangan dan pemeliharaan sistem alarm.

Agar dapat menunjukkan kinerja efektif, seorang petugas Satpam perlu perlengkapan kerja:

- a. Buku saku lapangan dan alat tulis untuk mencatat kegiatan, orang dan barang yang patut dicurigai
- b. Senter untuk perondaan malam atau patroli di wilayah yang minim pencahayaan
- c. Alat komunikasi menjalin komunikasi dengan petugas keamanan lain atau meminta bantuan ketika keadaan darurat (telepon seluler atau radio FRS/GMRS atau *radio trunking*)
- d. Alat pelindung diri ketika bekerja di kawasan tertentu (*safety helm, safety shoes*, jas hujan).
- e. Seragam atau pakaian dinas sesuai dengan regulasi yang berlaku

Sesuai dengan sifat, lingkup tugas dan ancaman terhadap lingkungan kerjanya, seperti bank, objek vital, kantor bendahara, anggota Satpam dapat dilengkapi dengan senjata api berdasarkan izin kepemilikan senjata api yang diberikan oleh kepala kepolisian negara. Jenis dan kaliber senjata yang dimaksud adalah:

- a. Senjata api bahu, jenis senapan penabur dengan kaliber 12 GA
- b. Senjata api genggam, jenis pistol atau jenis revolver. kaliber 0.32 inch. kaliber 0.25 inch. kaliber 0.22 inch

Izin kepemilikan senjata api pada suatu instansi/proyek/badan usaha dibatasi pada 1/3 kekuatan Satuan Pengamanan yang bertugas, tidak lebih dari 15 pucuk senjata

api serta maksimal 3 magazen/silinder untuk setiap pucuk senjata api. Peralatan Keamanan yang digolongkan Senjata Api

- a. Senjata Peluru Karet
- b. Senjata Peluru Pallet
- c. Senjata Peluru Gas
- d. Semprotan Gas
- e. Kejutan listrik

4. Eksistensi Satuan Pengamanan (Satpam)

Eksistensi Satpam adalah menyangkut keberadaannya, baik dilihat dari tugas, fungsi, wewenang dan perannya membantu Polri dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian secara terbatas, artinya hanya terkait dengan tugas-tugas kepolisian di bidang penegakan hukum bersifat pencegahan (*preventif*) dilingkungannya bertugas sebagai Satpam, bukan melakukan penegakkan hukum (*law enforcement*) yang bersifat penindakan atau *repressif*, kecuali dalam hal tertangkap tangan, semua orang berhak melakukan penangkapan dan segera setelah melakukan penangkapan segera menyerahkan tersangka beserta barang bukti ke kantor Polri yang terdekat.

Penjelasan Pasal 3 ayat (1) huruf c UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri disebutkan: yang dimaksud dengan “bentuk-bentuk pengamanan swakarsa adalah suatu bentuk pengamanan yang diadakan atas kemauan, kesadaran, dan kepentingan masyarakat sendiri yang kemudian memperoleh pengukuhan dari Kepolisian Negara RI, seperti Satuan Pengamanan lingkungan dan badan usaha di bidang jasa pengamanan.

”Bentuk-bentuk Pengamanan Swakarsa memiliki kewenangan kepolisian terbatas dalam lingkup kuasa tempat (*teritorial gebied/ruimte gebied*) meliputi lingkungan pemukiman, lingkungan kerja, lingkungan pendidikan. Contohnya adalah Satuan Pengamanan lingkungan di pemukiman, Satuan Pengamanan pada satuan pada pertokoan. Pengaturan mengenai pengamanan swakarsa merupakan kewenangan Kapolri.

Lebih lanjut ditentukan dalam pasal 14 ayat (1) huruf f yang berbunyi:

(1) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Polri bertugas: melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik PPNS dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.

Menyikapi rumusan penjelasan dari Pasal 3 ayat (1) huruf a *jo.* Pasal 14 ayat (1) huruf f, pengukuhan dan pengaturan mengenai eksistensi Satpam berada di tangan Polri. Untuk jbaran ketentuan tersebut, Kapolri telah menerbitkan dasar hukum berupa Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah.

Pasal 6 Perkap tersebut ditentukan mengenai tugas, fungsi, dan peranan Satpam. Oleh karena itu Satpam dalam melaksanakan tupoksinya yaitu menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya merupakan unsur yang membantu tupoksi dan peran Polri wajib senantiasa memperhatikan dan melaksanakan sistem manajemen pengamanan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan agar menghasilkan tujuan yang diharapkan oleh lingkungan, organisasi atau korporasi dimana Satpam bertugas

demi menambah nilai tambah perusahaan/korporasi berupa rasa aman yang kondusif dan berlangsung secara terus menerus.

Tugas-tugas kepolisian terbatas yang dapat dilaksanakan oleh Satpam antara lain melakukan:

- a. Pengaturan.
- b. Penjagaan.
- c. Patroli dilingkungan kerja/korporasi.
- d. Mencatat-kejadian-kejadian yang mencurigakan.
- e. Melaporkan kepada Polri dan atasan Satpam kalau ada peristiwa pidana yang terjadi dilingkungan kerjanya.
- f. Menangkap seseorang yang sedang berbuat pidana (kejahatan/pelanggaran).
- g. Mengamankan Tempat Kejadian Perkara (TKP) yang terjadi dilingkungan Kerjanya.
- h. Segera menolong korban.

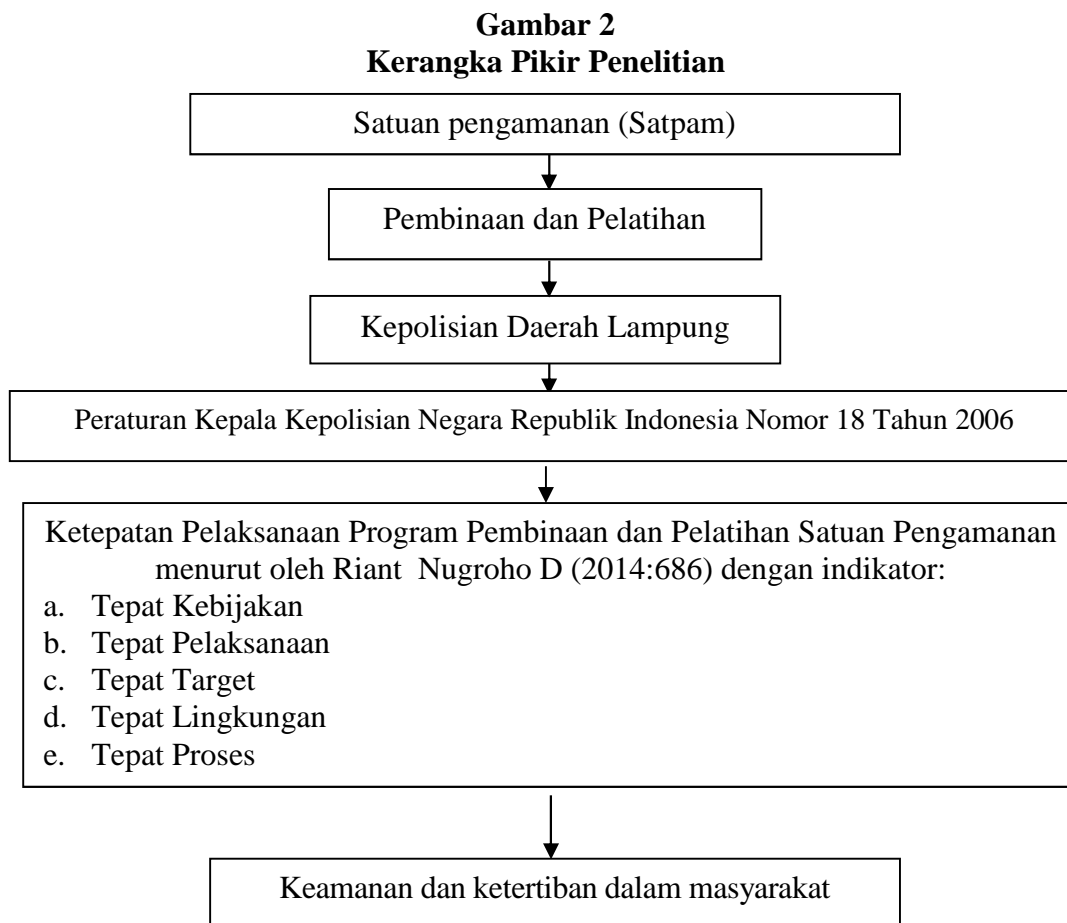
Satpam disebut sebagai unsur pembantu Polri dalam melaksanakan tupoksi dan perannya, maka dalam ini bukan berarti Satpam berkedudukan sebagai subordinasi dari Polri melainkan hanya membantu secara fungsional tugas-tugas kepolisian secara terbatas. Atas kedudukan Satpam tersebut ada pihak-pihak tertentu yang kurang mengerti ketentuan dimaksud dan bahkan walaupun telah mengerti, karena alasan komersial dapat dijadikan sebagai suatu alasan untuk merekayasa agar pembinaan/penguatan Satpam tidak hanya berada di tangan Polri, namun instansi pemerintah lainnya juga dapat melakukan pembinaan/penguatan. Dalam kesistiman baik mulai dari pendidikan, pembinaan teknis-

teknis dan taktis pelaksanaan tugas-tugas kepolisian secara terbatas dilingkungan tempat tinggal/korporasi Satpam bertugas, kalau tidak berada di bawah pengawasan dan pembinaan Polri selaku *Stakeholder* dan yang dikedepankan dalam meujudkan Kamtibmas dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bahkan melanggar hukum.

Untuk mengatasi hal-hal yang demikian, maka Polri harus senantiasa aktif memberikan pembinaan agar pemahaman terhadap eksistensi Satpam termasuk pembinaan baik pembinaan teknis Kepolisian maupun sistem manajemen pembinaan atas Satpam dapat dilaksanakan secara seragam demi tercapainya Kamtibmas yang kondusif, terutama dalam menjelang Pemilu yang akan segera dilaksanakan, karena situasi politik yang memanas yang dapat berimplikasi timbulnya gangguan terhadap Kamtibmas. Sekaligus juga Polri harus senantiasa melakukan koordinasi dan/atau pengawasan terhadap lembaga-lembaga/ korporasi penyedia jasa tenaga perekrutan dan penyaluran Satpam, karena saat ini usaha korporasi atau korporasi di bidang penyedia tenaga Satpam raltif cukup menjanjikan dari segi finansial.

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa Pembinaan dan Pelatihan Satuan pengamanan (Satpam) berdasarkan pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2006. Ketepatan Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan menurut oleh Riant Nugroho D (2014:686) dengan indikator yaitu tepat kebijakan, tepat pelaksanaan, tepat target, tepat lingkungan dan tepat proses.

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Usman dan Akbar (2009:98) menyebutkan bahwa metode penelitian merupakan suatu pengajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian. Selanjutnya tipe penelitian merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Menurut Yulianti (2018:102). Tipe penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Nazir (2005:47) yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kepolisian Daerah Lampung. Alasan dipilihnya lokasi dalam penelitian ini dikarenakan letaknya dapat dijangkau oleh

peneliti dan Kepolisian Daerah Lampung yang merupakan instansi pelaksana program pembinaan dan pelatihan Satuan pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat.

C. Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2006) Fokus penelitian sangat penting dalam suatu penelitian yang bersifat kualitatif. Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Fokus penelitian sangat penting sebab fokus akan membatasi ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan dan menunjang peranan penting dalam memadukan serta mengarahkan jalannya penelitian.

Penggunaan fokus penelitian dapat menghindari pengumpulan data yang sembarangan dan hadirnya data yang melimpah, maka penelitian membuat fokus penelitian yaitu ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan satuan pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung dengan indikator menurut Dunn dalam Nugroho (2012: 729)..

D. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan cara menggali dari sumber informasi (*informan*) dan dari catatan lapangan yang relevan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, informan-informan dipilih dengan mendasar pada subyek yang menguasai

permasalahan, memiliki data serta bersedia memberikan informasi data yang berasal dari Kepolisian Daerah Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung dan mencari fakta yang sebenarnya hasil dari wawancara mendalam yang telah dilakukan maupun mengecek kembali data yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono, 2010: 78).

Data tersebut bersumber dari dokumentasi berupa surat kabar, buku, situs internet yang berhubungan dengan ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan satuan pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung.

E. Penentuan Informan

Dalam penelitian kualitatif, informasi merupakan data yang diperoleh di lokasi penelitian, dalam naskah atau dokumen, dan dari informan yang telah ditunjuk sebagai kunci pengayaan sumber data. Peneliti akan menggunakan informan untuk memperoleh berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian dipilih berdasarkan teknik *snowball* (Moleong, 2006:155).

Teknik *snowball* yaitu dengan mencari informan kunci, yang dimaksud dengan informan kunci (*key informan*) adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti (Moleong, 2006: 151). Pada penelitian ini yang menjadi *key informant* adalah kepala

Ditbinmas Polda Lampung sebanyak 1 orang, Direktur PT Garda Toal dan 4 orang Satpam, yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Johani Soeroto	Ditbinmas Polda Lampung
2	Tirto Sumarjo	Direktur PT. Garda Total Securindo (GTS)
3	Fadli Yusuf	Satpam PT Gramedia
4	Anggi Kurniawan	Satpam PT Tunas Dwipa Matra
5	Beni Susilo	Satpam PT Indomobil
6	Rahmad Ramadhan	Satpam Rumah Sakit Graha Husada

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2006:155) untuk memperoleh data yang benar dan akurat sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian, maka pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara mendalam (*indepth interview*)

Yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan keterangan pribadi dan untuk memperoleh informasi lengkap dengan informan dengan lisan maupun tulisan secara langsung dengan bertatap muka dengan informan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan dari sumber-sumber data dokumentasi yang belum dipahami oleh penelitian serta untuk memperoleh pengertian maupun penjelasan yang lebih mendalam tentang realita dan obyek yang akan diteliti tersebut

2. Dokumentasi

Dokumentasi diartikan sebagai pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berhubungan dengan ketepatan pelaksanaan

program pembinaan dan pelatihan satuan pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung berupa dokumentasi proses perizinan, lokasi usaha dan kegiatan perizinan di Kepolisian Daerah Lampung.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data diperoleh dari lapangan terkumpul maka tahap berikutnya ialah mengolah data tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam pengolahan data sebagaimana yang disebutkan Moleong (2006:155) meliputi:

1. *Editing*

Editing yaitu teknik mengolah data dengan cara meneliti kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin validitasnya serta dapat segera diproses lebih lanjut. Tahapan *Editing* yang akan dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini menyajikan hasil wawancara dan observasi ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan satuan pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung.

2. *Interpretasi*

Interpretasi merupakan upaya untuk memperoleh arti dan makna yang lebih mendalam dan luas terhadap hasil penelitian yang sedang dilakukan. Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara meninjau hasil penelitian secara kritis dengan teori yang relevan dan informasi akurat yang diperoleh di lapangan mengenai mengenai struktur birokrasi, sumber daya, disposisi dan komunikasi dalam ketepatan pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan

satuan pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biglen yang dikutip Moleong (2006:155) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data merupakan cara seseorang peneliti dalam mengelola data yang telah terkumpul sehingga mendapatkan suatu kesimpulan dari penelitiannya, karna data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak dapat digunakan begitu saja, analisis.

Prosedur analisis data kualitatif dibagi dalam lima langkah Afifuddin (2012:64) yaitu:

- a. Mengorganisasi data. Cara ini dilakukan dengan membaca berulang-ulang data yang ada sehingga peneliti dapat menemukan data yang ada sehingga peneliti dapat menemukan data yang sesuai dengan penelitiannya dan membuang data yang tidak sesuai.
- b. Membuat kategori, menentukan tema, dan pola. Dalam hal ini, peneliti menentukan kategori yang merupakan proses yang cukup rumit karna peneliti harus mampu mengelompokkan data yang ada ke dalam suatu kategori dengan masing-masing sehingga pola keteraturan data menjadi terlihat secara jelas.

- c. Mencari eksplanasi alternatif data proses berikutnya ialah peneliti memberikan keterangan yang masuk akal data yang ada dan peneliti harus mampu menerangkan data tersebut dengan didasarkan pada hubungan logika makna yang terkandung dalam data tersebut.
- d. Menulis laporan. Penulisan laporan merupakan bagian analisis kualitatif yang tidak terpisahkan. Dalam laporan ini, peneliti harus mampu menuliskan data, frase dan kalimat serta pengertian secara tepat yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data dan hasil analisisnya.
- e. Analisis data merupakan cara seorang peneliti dalam mengelola data yang telah terkumpul sehingga mendapatkan suatu kesimpulan dari penelitiannya, karna data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak dapat dipergunakan begitu saja, analisis data menjadi bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat lebih berarti dan bermakna dalam memecahkan masalah penelitian.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung telah dilaksanakan dengan baik oleh Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung dalam dan tercapai sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Polisi 18 Tahun 2006 tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan sudah tepat, dengan rincian:

1. Pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung sudah tepat kebijakan yang diambil.
2. Pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung sudah baik dan tepat sasaran.
3. Target program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung sudah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.
4. Program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung sudah sesuai atau tepat dengan lingkungan yang diharapkan.

5. Proses pelaksanaan program pembinaan dan pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) bagi instansi di Ditbinmas Kepolisian Daerah Lampung sudah tepat dan disesuaikan dengan SOP.

B. Saran

1. Kepolisian Daerah Lampung dapat meningkatkan Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan dalam pencegahan pelanggaran hukum oleh masyarakat di Kepolisian Daerah Lampung yang lebih efektif dan ekonomis, dimana masyarakat mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan dengan adanya fungsi dan manfaat satuan pengamanan atau Satpam di wilayahnya. Keberhasilan Satpam efektif adalah pada sistem pencegahan yang menggunakan personil yang terampil dan terlatih dengan sebaik-baiknya, perlengkapan atau peralatan modern yang efektif, dan perlengkapan elektronik yang akan menunjang pelaksanaan tugas Satpam. Selain itu seorang Satpam harus mempunyai tanggungjawab dan hubungan saling pengertian antara dirinya dengan masyarakat umum.
2. Masyarakat lebih tanggap terhadap keberadaan Satpam yang dapat diandalkan, oleh karena itu, berbagai upaya peningkatan kemampuan Satpam perlu dilaksanakan dengan kurikulum pendidikan yang berjenjang dan berkelanjutan.
3. Satpam dapat mengontrol, memimpin, menetapkan dan bertindak sebagai pelaksana dalam memutuskan atau menyelesaikan perselisihan atau persoalan, dimana dalam buku pedoman pelaksanaan tugas Satuan Pengamanan atau Satpam dijelaskan tentang tugas pokok, fungsi, peranan dan kegiatan Satpam.

Tugas pokok seorang Satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan atau kawasan kerja, khususnya pengamanan fisik

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Pustaka Setia.
- Alkostar, 2014, *Pengadilan HAM, Indonesia, dan Peradabannya*, Yogyakarta, PUSHAM UII.
- Agustino, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amstrong, G. 2010, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Jilid 1 dan 2 Edisi. Kedua Belas. Jakarta : Erlangga
- Anak Agung Bayu Perwita. 2006. *Sistem Pertahanan dan Keamanan Negara*. Propatria. Jakarta.
- Arikunto, 2009, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi revisi), RinekaCipta, Jakarta.
- Artidjo Alkostar. 2014. *Tuntutan Polisi Dalam Mengantisipasi Perkembangan Kejahatan: Dalam Polisi dan Masyarakat*. Senat Mahasiswa H UII. Yogyakarta.
- Aryanto Sutadi. 2008. *Naskah Akademik Tentang Penyelenggaraan Kemanan Negara Republik Indonesia*. Draft Ke-4. Juli 2008.
- Benyamin, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, RinekaCipta, Jakarta
- Danim, 2000, *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia, Bandung.
- Ditbinmas Polda Lampung, 2017, *Pelaksanaan Program Pembinaan dan Pelatihan Satuan Pengamanan oleh Kepolisian Daerah Lampung Tahun 2017*, Bandar Lampung
- Ditbinmas Polda Lampung, 2017, *Kasus-kasus pencurian dan perkelahian di instansi binaan Ditbinmas Polda Lampung Bandar Lampung tahun 2015-2017*, Bandar Lampung
- Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin. 2004. *Teori Konflik Sosial*. Pustaka Pelajar. Jakarta. (diterjemahkan oleh Helly P. Soetjipto dan Sri Mulyantini Soetjipto dari judul asli: *Social Conflict*).

- Dunn, 2006, *Analisis Kebijakan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ferly, 2011, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- H. Hadari Nawawi, 2006, *Kepemimpinan yang Efektif*, UGM. Press, Yogyakarta.
- Jann & Wegrich, 2007, *Policy Formulation*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Penerbit Salemba, Jakarta
- Jurnal Tata Negara. 2008. *Pemikiran Untuk Demokrasi dan Negara Hukum. Beberapa Teori Dalam Hukum Tata Negara*. Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Vol. 1 No. 1. Juli 2003.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Meutia, Intan Fitri. 2018. Penerapan Chiki Keibi Sebagai Implementasi Community Policing di Jepang. *Metacommunication: Journal of Communication Studies* 2.1.
- Mochtar Kusumaatmadja. 2010. *Hukum Laut Internasional*. Badan Pembinaan Hukum. Jakarta.
- Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung..
- Muchsin, 2002, *Hukum dan Kebijakan Publik*. Averroes Press. Malang
- Nazir, Moh. 2005, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, 2008, *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta
- Nugroho, Riant, 2012, *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Formulasi*. Gadjah Mada University Press. Jogjakarta.
- Parson, Wayne, 2005. *Public Policy, Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta; Bandung.
- Peraturan Kapolri Nomor 18 Tahun 2006 tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah

- Perwita, 2006, *Pengantar Ilmu Hubungan Internasional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ronny Hanitijo Soeminto. 2005. *Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum dan Masyarakat*. Remaja Karya. Bandung.
- Satjipto Rahardjo. 2007. *Aneka Persoalan Hukum dan Masyarakat*. Alumni. Bandung
- Shidarta. 2006. *Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Ke Indonesiaan*. CV. Utomo. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta. Bandung.
- Surat Keputusan Kapolri No.Pol.:Skep/199/XII/2008 tentang Pedoman Pembuatan dan Penulisan Surat Tanda Lulus Peserta Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Lemdiklat Polri.
- Tagliante, 2006, *TDC l' evaluation*. CLE International. Paris
- Usman dan Akbar, 2009, *Metode Penelitian Sosial*, BumiAksara, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Viviane dan Gilbertde Lansheere, 2008 dalam Kurniawan, 2009, *Wajah Buram Pelayanan Publik*, Kerjasama Malang *Corruption Watch* dan YAPPIKA Jakarta
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik*. Yogyakarta; CAPS, 2012
-, 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Yulianti, Devi. 2018. Program Generasi Berencana (GenRe) dalam Rangka Pembangunan Manusia Menuju Pembangunan Nasional Berkualitas. *Jurnal Analisis Sosial Politik* 1.2.