



Peningkatan Profesionalitas *Security Service* di FKIP Melalui Program Kemitraan dan Pendampingan Internal

Abdu Masud¹, Muliadi², Sundari³

Departement Biology Education, Khairun University Ternate, Indonesia^{1,3}

Departement Chemistry Education, Khairun University Ternate, Indonesia²

E-mail : abdumasud@unkhair.ac.id¹, muljadi@unkhair.ac.id², sundari@unkhair.ac.id³

Abstrak

Program kemitraan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional *security service* di FKIP Kampus 1 Universitas Khairun, telah dilaksanakan. Kampus 1 Universitas Khairun dengan jumlah 10 program studi terbanyak di universitas Khairun yang berlokasi di dekat bandara memerlukan model pengamanan dan penertiban yang profesional. Selama ini terkait ketertiban parkir dari dosen dan mahasiswa belum diatur dengan baik, penertiban penggunaan ruang kelas dan tamu di FKIP masih terkesan bebas. Perlu adanya pelatihan dan pendampingan bagi tenaga *security service* di FKIP sehingga memberikan *refresh* dan *update* pengetahuan dan ketrampilan sehingga menjadi lebih profesional. Program kemitraan dengan POLDA Maluku Utara dilaksanakan dengan metode Pelatihan dan pendampingan keprofesionalan *security* baik indoor maupun outdoor dengan materi dan standarisasi keprofesionalan *security service*. Hasil Program kemitraan ini menunjukkan bahwa program kemitraan ini sangat bermanfaat dan memberikan update pengetahuan dan keterampilan bagi *security service* untuk menjadi lebih profesional sesuai jamannya.

Kata kunci: profesionalitas, *security*, pendampingan

Abstract

The partnership program, which aims to improve the professional competence of security services at FKIP Campus 1, Khairun University, has been implemented. Khairun University Campus 1 with the 10 most study programs at Khairun University which is located near the airport requires a professional security and control model. So far, the parking order for lecturers and students has not been properly regulated, controlling the use of classrooms and guests at FKIP still seems free. There is a need for training and assistance for security service personnel at FKIP so as to provide refresh and update knowledge and skills so that they become more professional. The partnership program with the North Maluku POLDA is carried out with the method of training and mentoring security professionals both indoors and outdoors with materials and standardization of security service professionalism. The results of this partnership program show that this partnership program is very useful and provides an update of knowledge and skills for security services to become more professional according to the times.

Keywords: professionalism, security, mentoring

Copyright (c) 2022 Abdu Masúd, Muliadi, Sundari

✉ Corresponding author

Address : Khairun University Ternate, Indonesia

Email : abdumasud@unkhair.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/abdidas.v3i5.686>

ISSN 2721- 9224 (Media Cetak)

ISSN 2721- 9216 (Media Online)

PENDAHULUAN

Kampus 1 FKIP UNKHAIR merupakan kampus dengan jumlah program studi terbanyak di universitas Khairun. Lokasi kampus dekat dengan Bandara memerlukan model pengamanan dan penertiban yang professional. Selama ini di kampus 1 FKIP ketertiban parkir dari dosen dan mahasiswa belum diatur dengan baik, Penertiban penggunaan ruang kelas dan tamu di FKIP masih terkesan bebas. Perlu adanya magang singkat (*short course*) dan pendampingan bagi tenaga security servis FKIP sehingga memberikan *refresh* dan *update* pengetahuan dan ketrampilan sehingga menjadi lebih professional. Untuk menghasilkan security yang profesional, handal dan memberikan kepuasan pelanggan yaitu dengan menggunakan mekanisme dan standardisasi. Standar ini dapat menjadi tolok-ukur dan kinerja serta sebagai pertanggungjawaban atas segala sesuatu yang dikerjakan baik secara administrasi, secara hukum, dan secara moral. Salah satu faktor penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia agar dapat membangun sistem yang sesuai untuk mencapai kinerja organisasi dalam hal ini kampus dibutuhkan kompetensi terstandar. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitrani et.al, 1992; Spencer & Spencer, 1993). Lima karakteristik utama kompetensi adalah: motif, watak, konsep diri, terampilan dan pengetahuan. Dengan pendekatan kompetensi dapat dijadikan patokan untuk menilai proses kerja seseorang khususnya security service di FKIP Universitas Khairun. Seorang *security service* bisa saja memiliki

keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan secara rutinitas. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolok ukur kemampuan seorang *security service*. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi, dalam hal ini keprofesionalan kopetensi *security service* dapat diketahui apakah mereka telah memiliki kompetensi tertentu sesuai yang dipersyaratkan. Sedangkan jika belum memiliki kompetensi yang disyaratkan, dapat dilakukan pengembangan kompetensi tersebut dengan cara pelatihan (repository.unand.ac.id). Program kemitraan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi *profesional security service* di FKIP Kampus 1 Universitas Khairun dengan pelatihan dan pendampingan.

METODE

Program ini berlangsung selama 4 bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2022. Lokasi pengabdian di FKIP Universitas Khairun.

Langkah-langkah pelaksanaan program kemitraan ini dapat dideskripsikan sebagai berikut: (1) melakukan koordinasi dengan mitra dan personil *security service*; (2) pelaksanaan pelatihan dan pendampingan kompetensi dan keprofesionalitas *security service*. (3) monitoring dan evaluasi program selama 2 bulan pelaksanaan pelatihan dan pendampingan kompetensi profesionalitas security. Metode analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif terkait efektifitas pelaksanaan kemitraan dengan POLDA dalam upaya peningkatan kapasitas keprofesionalitas security.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan kemitraan ini adalah: 1) hasil analisis peningkatan kompetensi securityservice di FKIP Universitas Khairun Ternate. 2) respon dan feedback responden pelatihan dan pendampingan kompetensi security service sebagai berikut:

Table 1. *Feedback* responden dan Mitra

No	Aspek pengabdian masyarakat	RESPON YA	RESPON TIDAK
1	Pelatihan dan pendampingan kerofesionalitas security perlu Dilakukan secara reguler	100%	0
2	Materi yangdiberikan narasumber sangat mudah dipahami dan diperlukan	85%	15%
3	Narasumber sangat professional dalam memberikan pelatihan danpendampingan	95%	5%
4	Materi yang dilatihkan sesuai	85%	15%

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa secara umum materi pelatihan dan pendampingan profesionalitas security di FKIP Universitas Khairun sudah efektif kemanfaatannya berdasarkan indicator prosentasi respon responden dan mitra.

Sasaran dan obyek pelatihan dalam program kemitraan ini adalah *security service*. Menurut Hadiman (2013) Sekuriti adalah “Kebutuhan dasar manusia (sosiologi umum) yang meliputi kebutuhan makan dan lain-lain, yang kemudian berkembang menjadi ilmu yang besar, ilmu ekonomi, dan akhirnya kebutuhan akan

keamanan/sekuriti dirinya.” Satuan pengamanan (Satpam) atau tenaga sekuriti adalah suatu kelompok/kesatuan petugas keamanan swakarsa di lingkungan kerja yang dibentuk dan diangkat oleh instansi/proyek/badan usaha, baik pemerintah atau swasta untuk membina/menjaga keamanan dan ketertiban untuk melakukan pengamanan swakarsa dilingkungan kerjanya. (Wirman, 2013).



Gambar 1: Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi security di FKIP Universitas Khairun

Hasil program pengabdian kepada masyarakat ini khususnya program kemitraan peningkatan kapasitas professional *security service* di FKIP Universitas Khairun dapat dijelaskan kemanfaatannya sebagai berikut: 1) program kemitraan peningkatan profesionalitas security ini perlu dilaksanakan sebagai update pengetahuan dan keterampilan yang menunjang profesionalitas security; 2) materi dan narasumber yang memberikan pelatihan sangat kompeten dan mudah dipahami; 3) kekinian materi dan bahan pelatihan keterampilan sangat bagus.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ayu (2016); Mankunegara (2011) yang mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Untuk menghasilkan sekuriti yang profesional, handal dan memberikan kepuasan pelanggan yaitu dengan menggunakan mekanisme dan standardisasi. Definisi standar dan standardisasi yang digunakan BSN (Badan Standardisasi Nasional) diacu dari PP No. 102 Tahun 2000 adalah sebagai berikut: Standar adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup,

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pengalaman, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan peraturan Kapolri Nomor 24 tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) Organisasi, Perusahaan dan atau Instansi/Lembaga Pemerintahan, Satpam adalah satuan atau sekelompok petugas yang dibentuk terstruktur untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa terbatas di lingkungan organisasi/kerjanya, sehingga berfungsi selaku corporate's security (keamanan perusahaan). Kompetensi yang dipersyaratkan untuk menjadi anggota Satpam terdiri dari "kepolisian terbatas" yang merupakan syarat mutlak, dan ditambah dengan kebutuhan dimana mereka berminat atau bertugas. Guna menjamin profesionalisme para anggota Satpam, untuk mempunyai satu standar kompetensi memadai, haruslah dihasilkan dari satu proses pelatihan yang terakreditasi/diakui oleh Polri khususnya pelatihan "kepolisian terbatas" untuk semua jenjang pelatihan sesuai yang dimuat pada Peraturan Kapolri Nomor 24 tahun 2007, yaitu kualifikasi dasar "Gada Pratama", menengah "Gada Madya" dan tingkat manajerial "Gada Utama".

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha sadar untuk memperbaiki kinerja pekerja yang menjadi tanggungjawabnya. Agar pendidikan dan pelatihan efektif, maka setiap pendidikan dan pelatihan harus direncanakan dengan mantap, dilaksanakan dengan tepat, dan dikendalikan dengan ketat. Idealnya, pendidikan dan pelatihan itu dapat

menyeimbangkan tujuan-tujuan organisasi lembaga pengirim dengan tujuan-tujuan individu pesertanya. Berbeda dengan pelatihan, maka yang disebut dengan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Surya & Rycko, 2013). Tujuan dan sasaran dari pelatihan adalah sebagai berikut: (Rivai, 2009:211) kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku. Oleh karena itu, sasaran pelatihandapat dikategorikan ke dalam beberapa tipetingkatan laku yang diinginkan, antara lain: a. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu. b. Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu. c. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berfikir. Kegiatan PKM peningkatan kapasitas keprofesionalan security ini memberikan dampak positif bagi responden dan mitra kegiatan yaitu security service dan POLDA.

SIMPULAN

Hasil kegiatan ini memberikan dampak peningkatan pengetahuan dan kompetensi keprofesionalitas *security service* di FKIP universitas Khairun Ternate terkait materi indoor dan bahan pelatihan outdoor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada LPPM Universitas Khairun yang telah memberikan Dana Hibah PKM melalui DIP A FKIP Universitas Khairun tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Wirman. (2013). Manajemen Sekuriti: Siskamtibmas Swakarsa. Bandung: Rekayasa Sains.
- Djamin, Awaloedin. (1995). Administrasi Kepolisian. Jakarta: CV. Mandiri Buana.
- Oliver, Eric Dan Jhon Wilson. (1999). Sekuriti Manual Pedoman Tindakan Pengamanan. Jakarta: PT. Cipta Manunggal
- Ratminto Dan Atik Septi W. (2013). Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ricks, Truett. A., Bill G. Tillet, And Clifford W. Van. M. (1994). Principle Of Security. Third Edition. Ohio: Anderson Publishing Co.
- Rinaldi, John Dan Dariyatno (2009), Hand Book Of Qualitative Research Dalam Denzin, Norman K Dan Lincol B., Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). Organizational Behavior, Tenth Edition. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2002). Psikologi Sosial: Individu Dan Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta: Balai Pustaka.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alwan. Hendri. M Dan Darmaji. 2017. Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Jurnal Edufisika Vol. 02 No. 01 P-ISSN:2477- 7935, E- ISSN. Hal : 2548-6225.
- Ayu, A. R. Fuddin, G. H. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal MiraiManajment .
- Hadiman. (2014). Manajemen Sekuriti Fisik. Jakarta: S2 KIK-Universitas Indonesia, Angkatan XVIII.
- Winardi, J. (2004). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Surya. Dharma, (2002). “Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi”. Jurnal Usahawan No. 01 TH XXXI Januari 2002. Jakarta.