



Analisis Kinerja Satpam Di Pelabuhan Punggur Kota Batam Di Masa Pandemi Covid-19

Octojaya Abriyoso
Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
octojaya@stie-pembangunan.ac.id

Received: 06 January 2022; Revised: 14 March 2022; Accepted: 30 April 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1457-1468.2022>

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis kinerja satpam pada Pelabuhan Punggur Kota Batam di masa pandemi Covid-19. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kualitatif, Didalam penelitian ini populasi sebanyak 10 orang yang bekerja sebagai tenaga kerja satpam, kemudian sampel yang digunakan didalam penelitian adalah sebanyak 5 orang, yaitu satu orang komandan regu dan empat orang satpam. Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibacadan diinterpretasikan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, kemudian dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dengan menggunakan Triangulasi Teknik. Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa kinerja satpam di pelabuhan Punggur Kota Batam di masa pandemi Covid-19 selama ini sudah baik, sejak adanya pandemi penjagaan harus efektif, SOP harus ditaati. Para Satpam dapat menjalankan tugas dengan profesional, dengan menerapkan protokol kesehatan, mengingat perusahaan maupun instansi pengguna jasa kerap menjadi klaster baru penyebaran Covid-19. Kemudian dalam bekerja satpam juga sudah melakukan tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Satpam harus makin profesional dalam bertugas, lebih menghargai profesinya. Namun ditemukan untuk insiatif masih kurang. Jarang sekali ada satpam yang aktif memberikan ide dan masukannya, paling kalau ada permasalahan atau kendala maka mereka akan menanyakannya secara langsung.

Kata Kunci: Kinerja, Satpam, Pandemi Covid-19

Abstract.

The purpose of this study is: To analyze the performance of security guards at The Port of Punggur Kota Batam during the Covid-19 protesters. The method used in this study is qualitative method, In this study the population of 10 people who work as security workers, then the sample used in the study is as many as 5 people, namely one squad commander and four security guards. The method in this study is qualitative, where this research requires an emphasis on quality processes and meanings. Data analysis is the process of simplification of data into forms that are easier to read and interpret. Data analysis techniques in this study use qualitative descriptive analysis techniques, then in this study to test the credibility of the data is done by checking the data to the same source with different techniques using triangulation techniques. Based on the results of the research, it is known that the performance of security guards in the port of Punggur Batam city during the Covid-19 pandemic has been good, since the pandemic guard must be effective, SOP must be obeyed. Security guards can carry out their duties professionally, by implementing health protocols, considering that companies and service user agencies often become new clusters of Covid-19 spread. Then in the work of the security guard has also done his duty responsibly. Security guards must be more professional in duty, more appreciative of their profession. But found to be indicative is still lacking. Rarely there are security guards who actively give ideas and input, most if there are problems or obstacles then they will ask directly.

Keywords: Performance, Security Guard, Pandemic Covid-19.



PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya perkembangan ekonomi maka akan semakin bertambah pula perusahaan yang bergerak diberbagai bidang. Pada dasarnya setiap perusahaan besar maupun kecil selalu memerlukan pelayanan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai seoptimal mungkin. Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan aset organisasi yang sangatlah penting. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam sebuah kegiatan organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini, manajemen menjadikan SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam manajemen sungguh sangat strategis bahkan merupakan kunci untuk keberhasilan manajemen dalam rangka pelaksanaan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi seorang karyawan/pegawai, namun lebih pada seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan SDM yang ada. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga pegawai/karyawan bisa meningkatkan kualitas kerjanya.

Pelayanan yang dihasilkan haruslah adil dan merata. Oleh karena itu dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Satpam yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi perusahaan. Setiap satpam profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur.



Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Hal ini mengacu kepada pendapat Yuwono (Mirta, 2013:9) menyatakan bahwa seorang yang bekerja secara profesional adalah sebagai berikut:

1. Menguasai kemampuan teknis yang diperlukan oleh petugas atau pekerjaannya.
2. Memiliki ketrampilan untuk mendatangkan solusi.
3. Memiliki integritas (kesetiaan kepada yang benar) yang membangun kepercayaan dan hormat kepadanya.
4. Mengutamakan kepentingan orang banyak sehingga keberhasilannya dibangun dari akumulasi keberhasilan orang lain.
5. Berpandangan kedepan dan tidak terlalaikan oleh permasalahan yang sifatnya sementara dan jangka pendek.
6. Selalu mengupayakan untuk mengembangkan kualitas pribadi agar sesuai dengan masa depan besar yang direncanakan.

Sangat sulit bagi seseorang mengembangkan kinerjanya jika banyak hal tentang potensi diri belum tergal. Seorang profesional selalu dihadapkan pada ekspektasi, peluang, dan jalinan pergaulan yang menantangnya untuk bertumbuh kembang terus-menerus. Salah satu karakteristik dari pribadi profesional yang mampu mengembangkan diri ditengah situasi konflik adalah kepedulian dan kepekaannya untuk mengalami berbagai tantangan yang ada sebagai pertumbuhan. Akan terus tumbuh kembang secara sadar, efektif, dan efisien, namun juga selalu mencintai komitmen pada pertumbuhan dirinya. Kinerja bukan sekedar komitmen untuk tumbuh kembang dalam potensi diri, tetapi juga komitmen untuk mengabdikan semua potensi itu sesuai ekspektasi, peluang, dan jalinan pergaulan yang menjadi hakikat profesinya.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hubungan atau kerjasama yang baik antara komponen yang ada dalam organisasi atau instansi, serta para pimpinan dituntut untuk mampu mengarahkan dan melakukan pendekatan terhadap pegawainya guna menciptakan keserasian dan kondisi yang kondusif serta terciptanya hubungan yang baik antar pegawai di dalam lingkungan kerja tersebut. Kinerja pegawai, bukanlah sebuah faktor yang berdiri sendiri, tetapi cenderung dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut (Mangkunegara, 2014) “kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor Internal dan faktor Eksternal. Faktor Internal meliputi kecerdasan berpikir, kecerdasan emosi, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas dan sesuai dengan kitab sucinya dan mampu bekerja dengan penuh konsentrasi. Sedangkan faktor Eksternal meliputi pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja, dan lingkungan”.

Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka, demikian penegasan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dari penegasan diatas dapat dipahami dan dimengerti bahwa Indonesia menerima hukum sebagai ideologi untuk menciptakan ketertiban, keamanan, keadilan, serta kesejahteraan, yang dalam pelaksanaannya hukum mengikat tindakan bagi penyelenggara



negara maupun warga negaranya yang tentunya mengenai kewajiban dan hak-haknya sebagai subjek hukum. Negara harus menjunjung tinggi hukum. Hukum harus menjadi acuan dasar untuk menciptakan masyarakat yang menghormati dan menghargai hak dan kewajibannya masing-masing sehingga nantinya setiap orang akan merasa dilindungi hak-haknya oleh produk hukum itu sendiri. Hukum hanya dapat berjalan dan dipatuhi apabila produk hukum itu diterima secara ikhlas oleh masyarakatnya.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi yang dimaksud dengan kinerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Setiap karyawan atau tenaga kerja yang bekerja pada sebuah organisasi tentunya memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi termasuk satpam.

Satpam (Satuan Pengamanan) adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan dilingkungan kerjanya. Tugas pokok satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya.

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja satpam yang diperlukan dalam suatu perusahaan haruslah memenuhi standar-standar dari perusahaan. Pada umumnya, perusahaan menginginkan tenaga kerja satpam yang profesional yang memiliki Kartu Tanda Anggota. Kartu Tanda Anggota (KTA) berfungsi sebagai identitas kewenangan melaksanakan tugas pengembalian fungsi kepolisian terbatas di lingkungan kerjanya.

Adapun tugas pokok dan fungsi tenaga kerja satpam pada Pelabuhan Punggur Kota Batam, yaitu:

1. Tugas Pokok Satpam

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan/kawasan kerja yang meliputi pengamanan fisik, personel, informasi, dan pengamanan teknis lainnya.

2. Fungsi Satpam

Melindungi dan mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang sebelumnya dari organisasi atau perusahaan tersebut. Banyak faktor yang sering mempengaruhi kinerja satpam itu sehingga kurang optimal, misalnya kurangnya berlaku dilingkungan kerjanya, baik yang berasal dari luar atau dari dalam perusahaan.

3. Peranan Satpam

Dalam melaksanakan tugasnya satpam mempunyai peranan sebagai:

- a. Unsur pembantu pimpinan dalam hal pengamanan dan penertiban dilingkungan/area kerjanya.
- b. Unsur pembantu polri dalam hal pembinaan keamanan dan penegakkan hukum dilingkungan/area kerjanya.

Kinerja satpam sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan tenaga kerja satpam yang tercemin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi tenaga kerja satpam dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya profesionalisme kerja satpam harus profesional dalam bekerja baik itu dalam mengatur,



mengawasi dan melayani masyarakat serta menjunjung tinggi etika publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Peningkatan kinerja satpam harus dapat diwujudkan secara optimal dalam mencapai sasaran yang tepat, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja satpam, kurangnya pelatihan kerja dan peralatan kerja yang digunakan dalam pekerjaan.

Pandemi Covid-19 berdampak terhadap segala aspek kehidupan manusia. Tidak terkecuali di lingkungan kerja perusahaan yang harus mengikuti kondisi saat ini, dengan adanya pandemi ini hampir seluruh perusahaan melakukan perubahan dalam aktivitasnya, aktivitas perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya.

Hal ini juga terjadi bagi satpam yang bertugas di Pelabuhan Punggur, mereka harus tetap bekerja, bahkan saat ini tugas mereka bertambah yaitu memastikan orang yang masuk dan keluar dari Batam lewat pelabuhan sudah mematuhi protokol kesehatan. Berbeda dengan perusahaan yang banyak memberlakukan *Work From Home*. Untuk Satpam hal ini tidak berlaku, karena mereka tetap bekerja dengan tugas yang semakin bertambah.

Adapun fenomena-fenomena yang terjadi di Pelabuhan Punggur selama pandemi Covid-19 berdampak pada aktivitas Pelabuhan Punggur terdapat kini sepi penumpang, pelabuhan internasional hingga saat ini belum beroperasi sepenuhnya akibatnya membuat pendapatan menjadi berkurang. Dan masih terdapat masyarakat atau penumpang yang tidak mematuhi protokol kesehatan yang telah dianjurkan pemerintah, misalnya tidak menggunakan masker dan tidak menjaga jarak pada saat memasuki area Pelabuhan Punggur Kota Batam.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dinamakan metode *post positivistik* karena berlandaskan pada *filsafat post positivisme*. Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, yang berarti obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut (Sugiyono, 2016).

2. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan informan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun okumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung



memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

a. Wawancara.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpulan data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan material lain. Wawancara dilakukan terstruktur dimana menurut Sugiyono (2012), wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data oleh peneliti atau pengumpul data bila mereka mengetahui dengan pasti tentang apa yang akan diperoleh. Sehingga dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan penelitian.

b. Studi Pustaka

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini populasi sebanyak 10 orang yang bekerja sebagai tenaga kerja satpam.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Sampel yang digunakan didalam penelitian adalah sebanyak 5 orang, yaitu satu orang komandan regu dan empat orang satpam.

5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci.



Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja	Menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Efektivitas 2. Tanggungjawab 3. Disiplin 4. Inisiatif Prawirosentono (Mangkunegara, 2014)

Sumber: Konsep yang di sesuaikan dengan penelitian, 2020

6. Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) yaitu meliputi reduksi data, Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) sebagai berikut:

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi gambaran umum. Data yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan komplek serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan.

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara Bidang Darat pada pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi. Hasil wawancara dan pengamatan tahap dua ini di bentangkan atau disajikan.

c. *Conclusion Drawing (Verification)*

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

7. Teknik Analisa Data

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan



bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

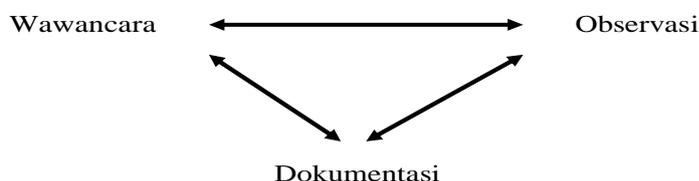
Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2014). Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data (Moleong, 2012).

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2014).

1. Triangulasi Sumber Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data (Sugiyono, 2007).
2. Triangulasi Teknik Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar (Sugiyono, 2014).

Gambar 3.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Sumber : Sugiyono (2015)



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel	Indikator	Penyajian Data
Kinerja	Efektivitas	Berdasarkan tabel hasil reduksi data maka dapat diketahui bahwa sejauh ini pekerjaan satpam sudah efektif apalagi pada saat masa pandemi saat ini, penjagaan harus efektif, SOP harus ditaati, prosedur tidak ada yang main-main untuk keamanan, sejauh ini kalau dipelabuhan sudah bekerja sesuai dengan pengarahannya, SOP serta rencana kerja yang di buat.
	Tanggungjawab	Berdasarkan tabel hasil reduksi data maka dapat diketahui bahwa tanggungjawab juga sudah baik, semua bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab, karena untuk jadi satpam ini kan tidak sama dengan pegawai lainnya, mereka melalui serangkaian tes dan pelatihan, satpam memang di tuntut untuk bekerja penuh tanggungjawab bahkan harus rela mengorbankan diri demi kebaikan, keamanan dan ketentraman.
	Disiplin	Berdasarkan tabel hasil reduksi data maka dapat diketahui bahwa untuk disiplin semua sudah disiplin, karena satpam
	Inisiatif	Berdasarkan tabel hasil reduksi data maka dapat diketahui bahwa untuk inisiatif, satpam masih kurang, Jarang sekali ada satpam yang aktif memberikan ide dan masukan paling kalau ada permasalahan atau kendala maka mereka akan menanyakannya secara langsung.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa Kinerja Satpam Di Pelabuhan Punggur Kota Batam Di Masa Pandemi Covid-19 dilihat dari efektivitas kerja satpam, sejak adanya pandemi penjagaan harus efektif, SOP harus ditaati, prosedur tidak ada yang main-main untuk keamanan, sejauh ini kalau dipelabuhan sudah bekerja sesuai dengan pengarahannya, SOP serta rencana kerja yang di buat. Anggota Satpam harus memiliki langkah antisipasi yang cepat, sehingga meminimalkan timbulnya kluster-kluster baru di instansi maupun perusahaan yang melaksanakan pelayanan publik. Para Satpam dapat menjalankan tugas dengan profesional, dengan menerapkan protokol kesehatan, mengingat perusahaan maupun instansi pengguna jasa kerap menjadi kluster baru penyebaran Covid-19.

Kemudian dalam bekerja satpam juga sudah melakukan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, semua bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab, karena untuk jadi satpam ini kan tidak sama dengan pegawai lainnya, mereka melalui serangkaian tes dan pelatihan, satpam memang di tuntut untuk bekerja penuh tanggungjawab bahkan harus rela mengorbankan diri demi kebaikan, keamanan dan ketentraman. Satpam harus makin profesional dalam bertugas, lebih menghargai profesinya. Satpam menjadi garda



terdepan, perannya sangat penting sebagai mitra Polri, dalam melayani masyarakat dan menjaga Kamtibmas apalagi pada saat masa pandemi ini. Selain memiliki tugas pokok pengamanan, Satpam juga diberi tambahan tugas terkait prokes, mulai dari mengecek suhu tubuh hingga memastikan pengunjung dan karyawan menaati peraturan, sehingga Satpam ikut memutus penyebaran Covid-19.

Ditemukan pula dalam bekerja satpam selalu disiplin seperti yang ditemukan dimana Satuan Pengamanan (Satpam) dituntut harus disiplin, tegas, mahir dan profesional dalam pelaksanaan tugas sehari-hari baik di lingkungan Perusahaan maupun di lingkungan masyarakat, di Pelabuhan Punggur ditemukan untuk disiplin semua sudah disiplin, karena satpam diberikan pelatihan dari kepolisian, di didik keras untuk jadi satpam ini, Satpam di pelabuhan ini kan ada *shift* untuk jam kerja, dan selama ini berjalan dengan teratur, jika ada yang terlambat atau tidak masuk biasanya akan diinformasikan, apalagi sejak corona ini pelabuhan juga diperketat meskipun tidak ramai tetapi lebih ketat, makanya kita semua sebagai satpam tidak boleh lengah sekalipun. Namun ditemukan untuk inisiatif, satpam masih kurang, Jarang sekali ada satpam yang aktif memberikan ide dan masukan paling kalau ada permasalahan atau kendala maka mereka akan menanyakannya secara langsung. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai fungsi kepolisian terbatas berperan sebagai unsur pembantu pimpinan organisasi, perusahaan dan/atau instansi/lembaga pemerintah, pengguna satpam di bidang pembinaan keamanan dan ketertiban lingkungan/tempat kerjanya. Peran lain dari satpam adalah pembantu Polri dalam pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan peraturan perundang-undangan serta menumbuhkan kesadaran dan kewaspadaan keamanan (*security mindedness* dan *security awareness*) di lingkungan/tempat kerjanya.

Maka dari itu hasil penelitian ditemukan kinerja sudah baik, hal ini di dukung dengan penelitian Benaruz Khan (2013) dengan judul penelitian “Analisis Kinerja Karyawan pada Hotel Sintang Permai di Kabupaten Sintang”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai penilaian kerja karyawan Hotel Sintang Permai. Kualitas karyawan dalam pekerjaan mayoritas baik, karena telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, standar kerja baik, jarang terjadi melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Kualitas pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan telah ditentukan target pekerjaan dinilai sangat baik, penetapan pembagian kerja sangat merata dalam pembagian kerja telah disesuaikan dengan bidang tugasnya dan keahliannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa Kinerja Satpam Di pelabuhan Punggur Kota Batam Di Masa Pandemi Covid-19 selama ini sudah baik, sejak adanya pandemi penjagaan harus efektif, SOP harus ditaati. Anggota Satpam harus memiliki langkah antisipasi yang cepat, sehingga meminimalkan timbulnya kluster-kluster baru di instansi maupun perusahaan yang melaksanakan pelayanan publik. Para Satpam dapat menjalankan tugas dengan profesional, dengan menerapkan protokol kesehatan, mengingat perusahaan maupun instansi pengguna jasa kerap menjadi kluster baru penyebaran Covid-19.

Kemudian dalam bekerja satpam juga sudah melakukan tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Satpam harus makin profesional dalam bertugas, lebih menghargai profesinya. Satpam menjadi garda terdepan, perannya sangat penting sebagai mitra Polri,



dalam melayani masyarakat dan menjaga Kamtibmas apalagi pada saat masa pandemi ini. Selain memiliki tugas pokok pengamanan, Satpam juga diberi tambahan tugas terkait proses, mulai dari mengecek suhu tubuh hingga memastikan pengunjung dan karyawan menaati peraturan, sehingga Satpam ikut memutus penyebaran Covid-19. Selama ini satpam juga sudah disiplin, tegas, mahir dan profesional dalam pelaksanaan tugas sehari hari baik dilingkungan Perusahaan maupun di lingkungan masyarakat, di Pelabuhan Punggur ditemukan semua sudah disiplin, Satpam di pelabuhan ini kan ada shift untuk jam kerja, dan selama ini berjalan dengan teratur, jika ada yang terlambat atau tidak masuk biasanya akan diinformasikan, apalagi sejak corona ini pelabuhan juga diperketat meskipun tidak ramai tetapi lebih ketat, makanya kita semua sebagai satpam tidak boleh lengah sekalipun.

Namun ditemukan untuk insiatif masih kurang. Jarang sekali ada satpam yang aktif memberikan ide dan masukannya, paling kalau ada permasalahan atau kendala maka mereka akan menanyakannya secara langsung.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya dorongan kepada satpam untuk lebih insiatif agar mampu memberikan ide dan masukan untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaannya di lapangan
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Satpam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benaruz Khan (2013) "Analisis Kinerja Karyawan pada Hotel Sintang Permai di Kabupaten Sintang. *Junal Manajemen*. Vol 2 No 1
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (Ketiga)*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. &. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Irsyadi (2017) Analisis Kinerja Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) Pemerintah Kota Sabang. *Jurnal Administrasi Akuntansi*. Vol 6 No 1
- Kirom, B. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. (D. Octavianto, Ed.) (keempat). Bandung-Jawa Barat: Pustaka Reka Cipta.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. (R. Refika, Ed.) (Ketujuh). Bandung: PT. Refika Aditama.



- Meliyawati, Meliyawati and Aminudin, Achmad and Hakim, Kahar (2014) Analisis Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Di Unit Pidana Umum (Unit Pidum) Polres Kabupaten Seluma. Undergraduated thesis, Universitas Bengkulu
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinta Ristadewi (2011) Analisis Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. *Jurnal Komunikasi*. Vol 1 No 2
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, W. M., (2012). Motivasi Terhadap Kinerja di Sektor Keamanan Publik Kepolisian di Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23), 195–204.