

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) DI KPP PRATAMA PALU

Muhammad Rakha Ishlah Adimad^{1*}, Laisa Liza²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Tutor Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka dan Dosen Pada Perguruan Tinggi Politeknik Kutaraja

*Koresponden: email: rakhamuhammad66@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is an important component in an institution. The Security Unit (SATPAM) is an integral part of human resources as a security unit within an institution. In carrying out their duties as the development of limited police functions, security guards play the role of: Supporting elements for the leadership of organizations, companies and/or government agencies/institutions, and provide security and order in the environment/workplace. Development and training of security guards must be carried out in order to improve the competence and quality of security guards hence creating a safe office environment. The background of this study is that increased training plays an important role in improving the performance of Satpam. Location The research was conducted at Palu Tax Office, with the unit of analysis used in this study is the individual (Satpam). Data collection was carried out through interviews. The data analysis technique uses Simple Linear Regression, namely the relationship between the Independent Variable (X), namely the Frequency of training and the Dependent Variable (Y), namely the Performance of the KPP Pratama Palu Security Unit. The number of respondents is as many as 11 people. The results of the study show that the training has a significant effect on the Satpam Performance. 95.4% of the security guard's performance variable at KPP Pratama Palu is influenced by the training variable. The frequency of training held by KPP Pratama Palu affects the performance of the Security Unit (Satpam) KPP Pratama Palu.

Keywords : Training, Security Unit, Performance, KPP Pratama Palu

LATAR BELAKANG

Dalam setiap lingkungan, keamanan dan perlindungan menjadi hal yang penting. Terlebih lagi, dengan meningkatnya ancaman kejahatan dan kerawanan di era modern ini, maka kehadiran satuan keamanan atau lebih dikenal sebagai Satpam, menjadi semakin krusial. Menurut Lubis (2019) Satpam memainkan peran yang penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di berbagai tempat, mulai dari kantor, perumahan, pusat perbelanjaan, hingga institusi pendidikan dan fasilitas umum lainnya.

Di Indonesia, Satpam atau sering disebut juga petugas keamanan adalah pilar penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di berbagai sektor, seperti perumahan, perkantoran, pusat perbelanjaan, industri, institusi pendidikan, dan fasilitas umum lainnya. Profesi satpam diatur dalam Undang-undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI.

Peran Satpam meliputi pengamanan dan pengawasan terhadap daerah mereka jaga, pemantauan akses masuk dan keluar, serta penegakan peraturan dan tindakan

pengecehan terhadap potensi ancaman keamanan. Mereka juga bertugas memberikan bantuan pertama dalam keadaan darurat, melaporkan kejadian yang mencurigakan atau melanggar hukum, dan berkoordinasi dengan aparat penegak hukum jika diperlukan.

Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dan atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini melibatkan kemampuan individu atau tim dalam mencapai tujuan, memenuhi standar kualitas, dan menghasilkan output yang diharapkan. Dalam konteks Satpam, kinerja merujuk pada bagaimana melaksanakan tugas-tugas keamanan dan pengawasan yang ditugaskan.

Hubungan antara kinerja Satpam dan pelatihan sangat erat. Pelatihan yang efektif dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja satpam dalam berbagai aspek. Pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja Satpam, terkait dengan pengetahuan yang makin meningkat, kepercayaan diri yang lebih tinggi, profesionalisme, dan pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab, serta mereka akan menjadi lebih kompeten, efisien, dan mampu menghadapi tantangan keamanan dengan lebih baik.

Terlepas dari berbagai perspektif, pelatihan merupakan cara atau kegiatan yang tidak bisa dinafikkan bagi suatu institusi yang ingin menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber daya unggul yang kompetitif. Alwi (2012), menjelaskan bahwa dalam berbagai pengalaman pelatihan yang telah dilakukan dengan baik dan efektif akan dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan moral serta berbagi potensi organisasi atau institusi. Jika orang-orang terbaik itu dalam suatu organisasi atau institusi dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa

lingkungan kerja selalu berubah sehingga kebutuhan institusipun pun juga terus berubah. Perubahan tersebut menuntut peningkatan kompetensi SDM dengan berbagai kemampuan dan keahlian yang berbeda dari kemampuan dan atau keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan menjadi sebuah keniscayaan. Lebih lanjut Iswanto dan Yusuf (2015) mengemukakan bahwa pelatihan dapat dilakukan secara formal dan informal untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan.

Arianto dan Nugroho (2019), menyebutkan bahwa tujuan serta manfaat pelatihan SDM guna meningkatkan keahlian atau skill/keterampilan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas kerja mereka lebih meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Lewat pelatihan maka diperoleh peningkatan pemahaman dan kepercayaan diri dalam bekerja, dan memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi dalam mendukung pekerjaannya seperti; keterampilan berkomunikasi, keterampilan memecahkan persoalan dan kepemimpinan dalam tim serta keterampilan pengamanan. Ramli dan Stepanus (2021); Hutagalung (2020) dan Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa karyawan harus secara terus menerus dikembangkan dan dilatih agar memperoleh keterampilan dan memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi. Peningkatan keterampilan inilah yang nantinya akan membawa pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Orang yang sama sekarang ini, akan bisa bekerja jauh lebih baik, lebih efektif dan efisien di kemudian hari. Dengan demikian perusahaan atau organisasi juga akan lebih dapat berkembang dengan lebih baik dengan SDM yang makin terampil dan profesional.

Dari uraian di atas dan berangkat dari argumentasi terkait hubungan antara

pelatihan dan kinerja karyawan, maka hipotesis dibangun dalam penelitian ini adalah frekuensi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Selanjutnya tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besar pengaruh frekuensi pelatihan dengan peningkatan kinerja Satpam di KPP Pratama Palu

Landasan Teori

Pelatihan merupakan kegiatan penting dilaksanakan untuk maksud meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis karyawan sehingga memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Wibowo,2010). Selanjutnya Hasibuan (2016); Iswanto dan Yusuf (2015) menyebutkan bahwa pelaksanaan program pelatihan guna membentuk serta meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2012), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sesuatu usaha yang di lakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat.

Tujuan umum pelatihan menurut Mangkunegara (2012), yaitu: 1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif, 2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih rasional, dan 3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan dengan pimpinan. Peningkatan kemampuan Satpam menurut Lubis (2019) memainkan peran yang penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di berbagai tempat, mulai dari kantor, perumahan, pusat perbelanjaan,

hingga institusi pendidikan dan fasilitas umum lainnya. Olehnya dengan peningkatan pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan disiplin, yang menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Cici dan Fitriati (2022), membenarkan bahwa pelatihan dapat berpengaruh meningkatkan komitmen pengetahuan dan komitmen kinerja lainnya, hal ini karena mereka terlibat dalam kegiatan perusahaan dan secara tidak langsung keterikatan emosional mereka pada perusahaan akan terus meningkat.

Wibowo (2010) menjelaskan pengertian kinerja sebagai bentuk pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Seperti tingkat disiplin karyawan yang rendah ataupun pelatihan yang kurang dan kepemimpinan yang tidak merata bisa sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan Anwar (2017), lebih rinci menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat dinilai yaitu; 1. Bagaimana kualitas kerjanya, 2. Bagaimana kuantitas kerjanya, 4. Bagaimana Tanggung jawabnya, 4. Bagaimana kerjasamanya dan 5. Bagaimana inisiatifnya. Selanjutnya Dessler (2000), menyebut bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawan, paling tidak diperhatikan beberapa faktor penilaian kinerja. Penilaian itu menyangkut lima hal yaitu; 1. Kualitas pekerjaan berkaitan: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran. 2. Kuantitas pekerjaan berkaitan: volume keluaran dan kontribusi. 3. Supervisi yang diperlukan berkaitan: membutuhkan saran,

arahan, atau perbaikan. 4. Kehadiran berkaitan: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu. 5. Konservasi berkaitan: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Hasibuan (2016), menegaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Senada dengan itu, Sedarmayanti. (2010) menyebut bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing masing organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei, dan merupakan penelitian kuantitatif bila dilihat dari aspek metodologi yang digunakan. Adapun alasan utama memilih metode survei karena sifatnya yang menerangkan fenomena yang dipelajari tentang beberapa variabel yang diamati(Sugiono, 2013). Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara variabel Berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunakan pola eksplanasi Dalam hal ini menjelaskan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja Satpam di KPP Pratama Palu secara korelasional. Unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu (Satpam). Individu yang dimaksud disini adalah Satpam yang bertugas di KPP Pratama Palu.

Data dalam peneltian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer dan data

sekunder. Data primer merupakan daya yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Satpam), dengan menjawab pertanyaan penelitian. Jumlah Responden ditentukan secara purposive yakni Satpam yang bertugas di KPP Pratama Palu sebanyak 11 Orang. Data sekunder diperoleh dengan pencatatan langsung dari dokumen kantor KPP Pratama Palu, berdasarkan laporan yang telah dibuat oleh instansi KPP Pratama Palu tentang kinerja Satpam. Dalam penelitian ini, instrumen pengumpulan data yang dipergunakan, diantaranya: Kuesioner dan wawancara terstruktur. Teknik Analisis data menggunakan Regresi Linier sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan Variabel Independen (X) yaitu Frekuensi pelatihan dan Variabel Dependen (Y) yaitu kinerja Satpam KPP Pratama Palu. Variabel pelatihan adalah jumlah atau frekuensi pelatihan yang diberikan dan variabel kinerja terdiri dari kedisiplinan dan kesigapan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

**Hasil Penelitian
Temuan**

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satpam pada KPP Pratama Palu dapat diketahui dengan menggunakan uji t dengan bantuan program IBM SPSS 24.0 For Windows dan pengujian hipotesisnya dilakukan pada taraf signifikansi 5 persen. Selanjutnya hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t.	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std Error	Beta		
Constant	47.609	2.125		22.399	.000
Frekuensi Pelatihan	10.217	.747	.977	13.674	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Satpam

Terlihat pada Tabel 1 bahwa diperoleh nilai hitung 13,674 dengan p-value sebesar 0,000. Nilai t hitung 13,674 lebih besar dari tabel yaitu 2,451 dan p- value 0,000 lebih kecil kecil $\alpha = 5\%$. Maka itu keputusan H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Berdasarkan hasil analisis sederhana, dapat diketahui persamaan garis regresi untuk mengetahui hubungan pelatihan terhadap kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Hasil output IBM SPSS 24.0 for Windows analisis regresi persamaan pada Tabel 1 diperoleh Persada regresi : $Y' = 47.609 + 10.217X$. Artinya bahwa konstanta sebesar 47.609; tanpa kegiatan pelatihan (X) atau pelatihan sama dengan nol (0), maka kinerja satpam (Y') nilainya sebesar 47.609. Koefisien regresi kinerja (X) sebesar 10.217; jika kegiatan pelatihan mengalami peningkatan satu kali, maka peningkatan kinerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 10.217. Sebaliknya jika pelatihan itu ditiadakan atau mengalami penurunan pelatihan, maka kinerja satpam (Y') juga mengalami penurunan kinerja sebesar 10.217. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dilakukan pelatihan, maka semakin tinggi kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Semakin jarang atau sedikit pelatihan diperoleh Satpam, maka semakin rendah kinerja Satpam di KPP Pratama Palu.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satpam di KPP Pratama Palu digunakan koefisien determinasi, yang ditunjukkan dengan nilai R Square. Hasil koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,977	0,954	.949	2.64666

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 2 diketahui bahwa hasil perhitungan determinasi 0,954. Hal ini berarti bahwa 95,4% variabel kinerja Satpam di KPP Pratama Palu dipengaruhi oleh variabel pelatihan, hanya 4.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan 11 responden Satpam KPP Pratama Palu diperoleh data frekuensi pelatihan dan kinerja. Data frekuensi pelatihan didapatkan dari Wawancara terhadap 11 responden dan kemudian dilakukan kecocokan data kepada pengelola bagian umum KPP Pratama Palu yang membawahi Satuan Pengamanan di KPP Pratama Palu. Pengelola bagian umum juga memberikan data kinerja (kedisiplinan dan kesigapan) Satpam yang dikuantitatifkan kedalam angka dengan skala 0-100.

Berdasarkan hasil uji Regresi sederhana diperoleh persamaan linier sederhana yaitu; $Y' = 47.609 + 10.217X$. Artinya bahwa konstanta sebesar 47.609; tanpa kegiatan pelatihan (X) atau pelatihan sama dengan nol (0), maka kinerja satpam (Y') nilainya sebesar 47.609. Koefisien regresi kinerja (X) sebesar 10.217; jika kegiatan pelatihan mengalami peningkatan satu kali, maka peningkatan kinerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 10.217. Sebaliknya

jika pelatihan itu ditiadakan atau mengalami penurunan pelatihan, maka kinerja satpam (Y') juga mengalami penurunan kinerja sebesar 10.217.

Selanjutnya berdasarkan tabel coefisient diperoleh koefisien regresi yang positif 0,977 dengan nilai t hitung = 13,674 > t tabel = 2,451 dan nilai probalitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari dari $\alpha = 0,05$ yang bermakna bahwa hasil berpengaruh signifikan karena $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi sebesar 0,000 itu memberi makna bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 99,99%; tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu 99% ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara frekuensi pelatihan dengan kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Hal ini menunjukkan jika pelatihan Satpam makin sering dilakukan maka semakin meningkat pula kinerja satpam di KPP Pratama Palu.

Keamanan suatu institusi, seperti di KPP Pratama Palu salah satunya bergantung kepada kinerja petugas keamanannya (Satpamnya). Jika kinerja menjadi diskursus, maka pelatihan menjadi penting untuk dibahas dan dijalankan. Penelitian secara kuantitatif yang telah dilakukan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Artinya bila pelatihan dilakukan secara kontinu maka terjadi peningkatan kinerja Satpam di KPP Pratama Palu. Dalam hal ini peningkatan kedisiplinan dan kesigapan dalam bertugas. Penelitian ini diperkuat dengan pendapat Bariqi

(2018) dan Wibawa *et al.* (2016) bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diikutkan dalam program pelatihan. Karyawan merasa bahwa perusahaan menghargainya sehingga mereka memberikan seluruh upayanya demi mencapai tujuan perusahaan atau dengan kata lain komitmen secara berkelanjutan untuk kemajuan perusahaan terus dilakukan. Adanya peningkatan kinerja Satpam yang merupakan bagian dari karyawan dalam suatu institusi tentu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja institusi secara keseluruhan.

Pembuktian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Cici dan Fitriati (2022), bahwa program pelatihan dapat berpengaruh meningkatkan komitmen pengetahuan dan komitmen kinerja lainnya, hal ini karena mereka terlibat dalam kegiatan perusahaan dan secara tidak langsung keterikatan emosional mereka pada perusahaan akan terus meningkat. Banyak peneliti yang menjelaskan bagaimana pelatihan itu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam suatu institusi atau perusahaan (Samuel and James; 2018), meskipun mereka memberikan penjelasan yang berbeda-beda namun keduanya membuktikan bahwa pelatihan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya Ni Wayan Eka (2018) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan peningkatan kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan

Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD di Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan Koefisien Regresi yang positif sebesar 0,898 dengan nilai t hitung = 10,947 > t tabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian ini memberi pengetahuan bahwa peran pelatihan signifikan terhadap peningkatan kinerja Satpam. Peningkatan kinerja Satpam terjadi sebesar 10.217 setiap dilakukan pelatihan dengan Koefisien Regresi yang positif 0,977 dengan nilai t hitung = 13,674 > t tabel = 2,451 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya terjadi peningkatan kinerja berupa kedisiplinan dan kesiapan akibat mereka telah mengikuti pelatihan yang lebih rutin. Dengan adanya pelatihan juga Satpam (11 Individu Satpam) semakin mengetahui *standar operational procedure* (SOP), khususnya di KPP Pratama Palu telah dilakukan pembaharuan mengenai SOP dalam penerimaan tamu, yang dulunya saat menerima tamu Satpam perlu berjaga di area parkir namun sekarang cukup menjadi pengarah layanan Wajib Pajak. Satpam tidak akan dapat mengetahui terkait pembaharuan SOP tanpa mengikuti pelatihan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Satpam KPP Pratama Palu. Beberapa temuan utama yang mendukung kesimpulan ini antara lain;

1. 95,4% variabel kinerja Satpam di KPP Pratama Palu dipengaruhi oleh variabel pelatihan.
2. Setiap terjadi satu kali peningkatan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Satpam KPP Pratama Palu sebesar 10.217.
3. Pelatihan yang diberikan kepada Satpam di KPP Pratama Palu secara efektif meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kedisiplinan mereka terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Satpam yang mendapatkan pelatihan yang memadai akan lebih siap dalam menghadapi situasi yang kompleks dan memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.
4. Pelatihan dapat meningkatkan kesadaran Satpam tentang pentingnya keamanan dan perlunya menjaga keamanan di lingkungan kerja mereka. Melalui pelatihan, Satpam akan diberikan pemahaman yang lebih baik tentang potensi ancaman dan risiko keamanan yang ada, serta *Standar Operational Procedure* (SOP) yang harus diambil untuk mencegah dan menanggapi situasi yang berpotensi membahayakan keamanan.
5. Pelatihan yang menyeluruh juga meningkatkan kesiapan Satpam dalam menangani kejadian darurat. Mereka akan dilatih untuk mengenali situasi darurat, mengambil tindakan yang sesuai, dan berkoordinasi dengan pihak terkait untuk mengatasi situasi dengan cepat dan efektif.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa Saran yang dapat diberikan:

1. Manajemen KPP Pratama Palu perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada Satpam memiliki kualitas yang baik. Hal ini dilakukan dengan menggandeng tenaga profesional keamanan atau perusahaan pelatihan yang berpengalaman dalam melatih satpam. Pelatihan harus mencakup pengetahuan

dan keterampilan yang lebih relevan dengan tugas dan tanggung jawab satpam, termasuk penanganan keadaan darurat, penggunaan alat-alat keamanan, komunikasi efektif, dan lain sebagainya.

2. Penting untuk menjadikan pelatihan sebagai proses berkelanjutan dan kontinyu. Manajemen harus mengatur jadwal pelatihan rutin dan memastikan bahwa Satpam di KPP Pratama Palu tetap mendapatkan pembaharuan pengetahuan dan keterampilan secara teratur. Ini akan membantu satpam untuk tetap diperbarui dengan perkembangan terbaru dalam bidang keamanan dan memastikan bahwa mereka selalu siap menghadapi situasi yang mungkin timbul.
3. Manajemen perlu melibatkan satpam dalam proses evaluasi pelatihan. Setelah pelatihan selesai, manajemen dapat melakukan evaluasi untuk menilai efektivitas pelatihan dan mendapatkan umpan balik dari satpam. Hal ini akan membantu dalam mengevaluasi keberhasilan pelatihan serta memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihan di masa depan.
4. Manajemen perlu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada satpam yang menunjukkan peningkatan kinerja setelah menjalani pelatihan. Ini dapat berupa pujian secara langsung, penghargaan, atau insentif lainnya. Dengan memberikan penghargaan, satpam akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.
5. Manajemen harus terus memantau dan mendukung satpam setelah pelatihan. Mereka perlu memberikan dukungan yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka, serta memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan diterapkan dengan baik dalam situasi sehari-hari. Pemantauan yang efektif akan membantu

mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan atau area di mana peningkatan lebih lanjut diperlukan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja satpam di KPP Pratama Palu akan terus meningkat dan memberikan perlindungan keamanan yang lebih baik bagi lingkungan kerja dan pimpinan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alwi, S., (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Arianto Y dan Nugroho B., (2019). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM): Teori dan aplikasinya*. Penerbit Unika Atma Jaya, Jakarta.
- Bariqi, D.M. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Cici,C dan Fitriati, (2022). Pengaruh pelatihan Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Juru Pelihara Dan Satuan Pengamanan (Satpam) Di Kawasan Cagar Budaya Muara Jambi. *Jurnal manajeen terapan dan keuangan (Mankeu)* Volume 1a No. 03, P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424
- Dessler G, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Edisi Ke-7. Bumi Aksara, Jakarta
- Hutagalung, D.S. (2020). *Modul pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MARS
- Iswanto, Y dan Yusuf A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- Lubis A. (2019). *Satpam Indonesia*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- Ni Wayan Eka., S. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal pendidikan ekonomi undiksha*. Bali, 10(2), 606.
- Ramli M.Q dan Stepanus M.A. (2021). *Audit sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- Samuel and James O. (2018). Impact of Employee Training on Organizational Performance—Case Study of Drilling Companies in Geita, Shinyanga And Mara Regions in Tanzania. *International journal of managerial studies and research* 6 (1): 36–41.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung
- Sugiono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI..