

Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Keamanan di Lingkungan Kerja

Khoirul Anam¹

¹Master of Management, Marshal Suryadarma Aerospace University, Indonesia
e-mail: khoirul1203@gmail.com

Abstrak

Keamanan di lingkungan kerja menjadi isu yang kian penting seiring dengan kompleksitas bisnis yang meningkat dan maraknya tindak kriminalitas. Gangguan keamanan di area kerja dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan, kerusakan reputasi perusahaan, bahkan hilangnya nyawa. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya proaktif untuk meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerjanya. Salah satu upaya krusial yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas satpam. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif untuk meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Pkss). Data dikumpulkan melalui observasi partisipan dalam proses rekrutmen dan seleksi satpam, wawancara dengan informan, dan analisis dokumen terkait sistem rekrutmen dan seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif harus mencakup beberapa tahapan seleksi, seperti tes pengetahuan, tes fisik, tes psikologi, dan wawancara. Selain itu, sistem rekrutmen dan seleksi satpam harus melibatkan berbagai pihak, seperti HRD, Kepala Keamanan, Satpam Senior, dan psikolog. Penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah untuk meningkatkan sistem rekrutmen dan seleksi satpam di Pkss, yaitu: Mengembangkan standar kualifikasi dan kompetensi satpam yang jelas dan terukur, Menyempurnakan proses seleksi dengan menggunakan metode seleksi yang lebih komprehensif dan meningkatkan kualitas tes, Meningkatkan motivasi dan kesejahteraan satpam dengan memberikan gaji dan tunjangan yang layak, jaminan sosial, kesempatan pengembangan diri, penghargaan dan pengakuan, Memanfaatkan teknologi dan informasi untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi satpam. Bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas satpam, Mendorong pemerintah untuk meningkatkan kebijakan dan regulasi terkait keamanan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Keamanan lingkungan kerja, Satpam, Rekrutmen dan seleksi

Abstract

Security in the workplace is becoming an increasingly important issue as business complexity increases and crime increases. Security breaches in the work area can result in significant financial losses, damage to the company's reputation, and even loss of life. Therefore, companies need to make various proactive efforts to improve the quality of security in their work environment. One of the crucial efforts that can be made is to improve the quality of security guards. This research aims to develop an effective security guard recruitment and selection system to improve the quality of security in the work environment. This research uses a qualitative approach with a case study at PT Prima Karya Sarana Sejahtera (Pkss). Data were collected through participant observation in the security guard recruitment and selection process, interviews with informants, and document analysis related to the recruitment and selection system. The results showed that an effective security guard recruitment and selection system must include several selection stages, such as knowledge tests, physical tests, psychological tests, and interviews. In addition, the security guard recruitment and selection system must involve various parties, such as HRD, Head of Security, Senior Security Guards, and psychologists. This study recommends several steps to improve the recruitment and selection system of security guards in Pkss, namely: Developing clear and measurable standards of security guard qualifications and competencies, Improving the selection process by using more comprehensive selection methods and improving the quality of tests, Improving the motivation and welfare of security guards by providing decent salaries and benefits, social security, self-development opportunities, awards and recognition, Utilizing technology and information to improve the security guard recruitment and selection process. Cooperate with education and training institutions to improve the quality of security guards, Encourage the government to improve policies and regulations related to workplace security.

Keywords: Workplace security, Security guards, Recruitment and selection

Pendahuluan

Keamanan di lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satu faktor penting dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja adalah keberadaan satpam yang profesional dan kompeten. Satpam memiliki peran penting dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja. Mereka bertanggung jawab untuk mengamankan aset perusahaan, mengawasi keluar masuknya orang dan barang, serta menangani gangguan keamanan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif untuk memastikan bahwa satpam yang direkrut memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Beberapa perusahaan masih menggunakan sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang tidak efektif. Hal ini dapat menyebabkan satpam yang direkrut tidak

memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat berakibat pada menurunnya kualitas keamanan di lingkungan kerja. Keamanan di lingkungan kerja menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kompleksitas bisnis dan maraknya tindak kriminalitas. Gangguan keamanan di lingkungan kerja dapat menyebabkan kerugian finansial, kerusakan reputasi, dan bahkan korban jiwa. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas satpam. Satpam merupakan garda terdepan dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi keluar masuknya orang dan barang, mencegah tindak kriminalitas, dan menangani keadaan darurat. Oleh karena itu, penting untuk memiliki satpam yang profesional dan kompeten. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas satpam adalah Kualifikasi dan kemampuan satpam, Sistem rekrutmen dan seleksi satpam, Pelatihan dan pengembangan satpam, Motivasi dan kesejahteraan satpam. Kualifikasi dan kemampuan satpam ditentukan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan satpam yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan satpam juga penting untuk meningkatkan kualitas mereka. Satpam perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang terbaru tentang keamanan dan penanganan keadaan darurat. Motivasi dan kesejahteraan satpam juga perlu diperhatikan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

Keamanan di lingkungan kerja menjadi isu yang kian penting seiring dengan kompleksitas bisnis yang meningkat dan maraknya tindak kriminalitas. Gangguan keamanan di area kerja dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan, kerusakan reputasi perusahaan, bahkan hilangnya nyawa. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya proaktif untuk meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerjanya. Salah satu upaya krusial yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas satpam. Satpam berperan sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi keluar masuknya orang dan barang, mencegah tindak kriminalitas, serta menangani situasi darurat. Oleh karena itu, keberadaan satpam yang profesional dan kompeten menjadi esensial. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas satpam, antara lain:

1. Kualifikasi dan Kemampuan Satpam: Faktor ini ditentukan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif akan menghasilkan satpam yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam: Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan menjaring kandidat satpam yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan berbagai tahapan seleksi, seperti tes pengetahuan, tes fisik, tes psikologi, dan wawancara.

3. Pelatihan dan Pengembangan Satpam: Satpam perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru tentang keamanan, penanganan keadaan darurat, dan berbagai aspek terkait tugasnya. Pelatihan dan pengembangan satpam yang berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas mereka dalam menjalankan tugasnya.
4. Motivasi dan Kesejahteraan Satpam: Satpam yang termotivasi dan sejahtera akan bekerja dengan lebih baik dan maksimal. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Kesejahteraan satpam dapat dijamin dengan memberikan gaji yang layak, tunjangan kesehatan, dan jaminan sosial.

Peningkatan kualitas satpam melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta peningkatan motivasi dan kesejahteraan, merupakan langkah strategis untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Pkss), bertempat di Kantor Pusat Pkss. Penelitian ini melibatkan berbagai informan, seperti penentu kebijakan rekrutmen satpam (HRD, Kepala Keamanan, Satpam Senior), kandidat satpam, dan karyawan Pkss yang berinteraksi dengan satpam. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan dalam proses rekrutmen dan seleksi satpam, wawancara dengan informan, dan analisis dokumen terkait sistem rekrutmen dan seleksi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data, kemudian dianalisis untuk memahami sistem rekrutmen dan seleksi satpam di Pkss dan pengaruhnya terhadap kualitas keamanan di lingkungan kerja. Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, analisis data, dan penyusunan laporan. Etika penelitian dijunjung tinggi dengan informed consent, kerahasiaan data, dan objektivitas. Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman tentang sistem rekrutmen dan seleksi satpam, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan sistem, memberikan rekomendasi perbaikan, dan ultimately, meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerja PT. Pkss.

Hasil Penelitian dan Pembahasan **Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT PKSS (PT Prima Karya Sarana Sejahtera) adalah perusahaan yang menyediakan solusi sumber daya manusia (SDM). Didirikan pada tahun 1999 dan memiliki jaringan 34 cabang di seluruh Indonesia. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan, termasuk rekrutmen, penilaian, outsourcing, manajemen proses bisnis, manajemen keamanan, manajemen gedung, dan agensi. PT PKSS

berkomitmen untuk menyediakan solusi SDM berkualitas tinggi yang membantu kliennya meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai tujuan bisnis mereka.

Visi PT PKSS adalah menjadi perusahaan penyedia solusi SDM terdepan di Indonesia yang terpercaya dan profesional. Misi perusahaan ini adalah untuk mengembangkan dan menjalankan bisnis SDM yang mendukung bisnis perusahaan mitra melalui pemanfaatan teknologi informasi yang mutakhir, memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan, dan mendukung perusahaan klien bertumbuh berkelanjutan dan menghasilkan profitabilitas melalui solusi sumber daya manusia terpadu. PT PKSS berkomitmen untuk memberikan solusi SDM berkualitas tinggi yang membantu kliennya meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai tujuan bisnis mereka. PT PKSS memiliki situs web di <https://pkss.co.id/> dan platform lowongan kerja di <https://recruitment.ptpkss.com/id/>.

Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam yang Berlaku

Sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif merupakan kunci untuk mendapatkan satpam yang profesional dan kompeten. Satpam yang berkualitas akan berperan penting dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas keamanan secara keseluruhan. Bagian ini bertujuan untuk menjelaskan sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang berlaku di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Pkss). Sistem ini diharapkan dapat menjaring kandidat satpam yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan satpam yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.

Tahapan Seleksi

Sistem rekrutmen dan seleksi satpam di Pkss terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Informasi lowongan satpam diumumkan melalui berbagai media, seperti website Pkss, platform lowongan kerja, dan media sosial.
2. Pelamar dapat mengirimkan lamaran melalui website Pkss, email, atau datang langsung ke kantor Pkss. Lamaran harus dilengkapi dengan dokumen-dokumen yang dipersyaratkan, seperti CV, surat lamaran, fotokopi KTP, fotokopi ijazah terakhir, dan SKCK.
3. Tes pengetahuan dilakukan untuk menilai pengetahuan kandidat satpam tentang peraturan perundang-undangan terkait keamanan, teknik pengamanan, dan penanganan keadaan darurat.
4. Tes fisik dilakukan untuk menilai kondisi fisik kandidat satpam, seperti kekuatan, stamina, dan ketahanan.
5. Tes psikologi dilakukan untuk menilai kepribadian, kecerdasan, dan stabilitas emosional kandidat satpam.
6. Wawancara dilakukan untuk menilai motivasi, minat, dan kesiapan kandidat satpam untuk bekerja sebagai satpam.

Kriteria Seleksi

Kandidat satpam yang memenuhi kriteria seleksi akan diundang untuk mengikuti tahap selanjutnya, yaitu pelatihan dan pengembangan. Kriteria seleksi yang digunakan di Pkss, antara lain:

1. Kualifikasi Pendidikan Minimal lulusan SMA/SMK sederajat.
2. Usia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun.
3. Kondisi Fisik Sehat jasmani dan rohani, tidak memiliki cacat fisik yang mengganggu pekerjaan.
4. Kemampuan Fisik, Memiliki kemampuan fisik yang baik, seperti kekuatan, stamina, dan ketahanan.
5. Memiliki kepribadian yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kemampuan interpersonal yang baik.
6. Memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sebagai satpam dan berkomitmen untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja.

Pelatihan dan Pengembangan

Satpam yang lulus seleksi akan mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sebagai satpam. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan meliputi:

1. Pelatihan dasar keamanan meliputi materi tentang peraturan perundang-undangan terkait keamanan, teknik pengamanan, penanganan keadaan darurat, dan komunikasi.
2. Pelatihan keterampilan fisik meliputi materi tentang bela diri, patroli, dan penggunaan peralatan keamanan.
3. Pelatihan kemampuan interpersonal meliputi materi tentang komunikasi, pelayanan pelanggan, dan penyelesaian konflik.
4. Sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif di Pkss diharapkan dapat menghasilkan satpam yang profesional dan kompeten. Satpam yang berkualitas akan berperan penting dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas keamanan secara keseluruhan.

Analisis SWOT Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Pkss)**Kekuatan**

1. Sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dan terstandarisasi: Pkss memiliki sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang terstruktur dan terstandarisasi. Hal ini memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara adil dan objektif.
2. Penggunaan berbagai metode seleksi: Pkss menggunakan berbagai metode seleksi untuk menjangkau kandidat satpam yang kompeten, seperti tes pengetahuan, tes fisik, tes psikologi, dan wawancara.

3. Keterlibatan berbagai pihak dalam proses rekrutmen dan seleksi: Pkss melibatkan berbagai pihak dalam proses rekrutmen dan seleksi satpam, seperti HRD, Kepala Keamanan, Satpam Senior, dan psikolog. Hal ini memastikan bahwa semua aspek penting dipertimbangkan dalam proses seleksi.
4. Adanya pelatihan dan pengembangan satpam yang berkelanjutan: Pkss menyediakan pelatihan dan pengembangan satpam yang berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sebagai satpam.

Kelemahan

1. Kurangnya standardisasi kualifikasi dan kompetensi satpam: Pkss belum memiliki standardisasi kualifikasi dan kompetensi satpam yang jelas. Hal ini dapat menyebabkan kandidat satpam yang tidak memenuhi standar lolos dalam proses seleksi.
2. Proses seleksi yang belum optimal dalam mengukur kemampuan dan potensi kandidat satpam: Proses seleksi yang ada saat ini belum optimal dalam mengukur kemampuan dan potensi kandidat satpam. Hal ini dapat menyebabkan kandidat satpam yang kurang kompeten lolos dalam proses seleksi.
3. Kurangnya motivasi dan kesejahteraan satpam: Motivasi dan kesejahteraan satpam di Pkss masih rendah. Hal ini dapat menyebabkan satpam tidak bekerja dengan optimal dan maksimal.

Peluang

1. Peningkatan teknologi dan informasi untuk mendukung proses rekrutmen dan seleksi satpam: Pkss dapat memanfaatkan teknologi dan informasi untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi satpam, seperti penggunaan sistem online untuk pendaftaran dan tes, dan penggunaan media sosial untuk mempromosikan lowongan satpam.
2. Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas satpam: Pkss dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas satpam, seperti mengadakan program pelatihan bersama dan memberikan beasiswa kepada satpam untuk mengikuti pelatihan.
3. Peningkatan kebijakan dan regulasi terkait keamanan lingkungan kerja: Pemerintah dapat meningkatkan kebijakan dan regulasi terkait keamanan lingkungan kerja, seperti menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi satpam dan mewajibkan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan satpam yang berkelanjutan.

Ancaman

1. Meningkatnya kompleksitas bisnis dan maraknya tindak kriminalitas: Meningkatnya kompleksitas bisnis dan maraknya tindak kriminalitas dapat

meningkatkan kebutuhan akan satpam yang kompeten. Hal ini dapat menyebabkan Pkss kesulitan untuk mendapatkan satpam yang memenuhi standar.

2. Keterbatasan sumber daya manusia untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja: Pkss memiliki keterbatasan sumber daya manusia untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan satpam yang ada bekerja dengan beban kerja yang tinggi dan berisiko kelelahan.
3. Perubahan teknologi dan tren keamanan yang menuntut keahlian baru bagi satpam: Perubahan teknologi dan tren keamanan menuntut keahlian baru bagi satpam. Hal ini dapat menyebabkan satpam yang tidak mengikuti perkembangan teknologi dan tren keamanan menjadi tidak kompeten.

Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam yang Efektif di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (Pkss)

Berdasarkan analisis SWOT di atas, Pkss perlu melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan sistem rekrutmen dan seleksi satpam, yaitu:

Pengembangan Standar Kualifikasi dan Kompetensi Satpam

Pkss perlu mengembangkan standar kualifikasi dan kompetensi satpam yang jelas dan terukur. Standardisasi ini harus mencakup aspek-aspek berikut: Pendidikan: Minimal lulusan SMA/SMK sederajat dengan nilai yang baik, Usia: Usia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun, Kondisi Fisik: Sehat jasmani dan rohani, tidak memiliki cacat fisik yang mengganggu pekerjaan, Kemampuan Fisik: Memiliki kemampuan fisik yang baik, seperti kekuatan, stamina, dan ketahanan, Kepribadian: Memiliki kepribadian yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kemampuan interpersonal yang baik, Motivasi: Memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sebagai satpam dan berkomitmen untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja. Keterampilan: Memiliki keterampilan dasar dalam bela diri, patroli, penggunaan peralatan keamanan, dan komunikasi.

Penyempurnaan Proses Seleksi

Pkss perlu menyempurnakan proses seleksi untuk memastikan bahwa kandidat satpam yang lolos adalah kandidat yang benar-benar kompeten. Penyempurnaan ini dapat dilakukan dengan beberapa langkah berikut: Penggunaan metode seleksi yang lebih komprehensif: Pkss dapat menggunakan metode seleksi yang lebih komprehensif, seperti tes situasional dan simulasi kerja. Tes situasional dapat digunakan untuk menilai kemampuan kandidat satpam dalam menangani situasi yang mungkin terjadi di lapangan, seperti kebakaran, perampokan, dan penyusupan. Simulasi kerja dapat digunakan untuk menilai kemampuan kandidat satpam dalam menjalankan tugasnya secara langsung. Peningkatan kualitas tes: Pkss perlu meningkatkan kualitas tes yang digunakan dalam proses seleksi, seperti tes pengetahuan, tes fisik, dan tes psikologi. Tes-tes ini harus dirancang untuk mengukur secara akurat kualifikasi dan kompetensi kandidat satpam. Peningkatan objektivitas proses seleksi: Pkss perlu meningkatkan objektivitas proses seleksi dengan melibatkan

tim seleksi yang independen dan profesional. Tim seleksi ini harus terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang keamanan.

Peningkatan Motivasi dan Kesejahteraan Satpam

Pkss perlu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan satpam dengan beberapa langkah berikut: Pemberian gaji dan tunjangan yang layak: Pkss perlu memberikan gaji dan tunjangan yang layak kepada satpam. Gaji dan tunjangan ini harus sesuai dengan standar upah minimum regional dan sebanding dengan pekerjaan lain yang memiliki tingkat risiko dan tanggung jawab yang sama. Pemberian jaminan sosial: Pkss perlu memberikan jaminan sosial kepada satpam, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan sosial ini dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi satpam dan keluarganya. Pemberian kesempatan pengembangan diri: Pkss perlu memberikan kesempatan kepada satpam untuk mengembangkan diri, seperti pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan ini dapat membantu satpam untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. Penghargaan dan pengakuan: Pkss perlu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada satpam yang berprestasi. Penghargaan dan pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi satpam untuk bekerja dengan lebih baik dan maksimal.

Pemanfaatan Teknologi dan Informasi

Pkss perlu memanfaatkan teknologi dan informasi untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi satpam, seperti Penggunaan sistem online untuk pendaftaran dan tes: Pkss dapat menggunakan sistem online untuk pendaftaran dan tes. Sistem online ini dapat memudahkan kandidat satpam untuk mendaftar dan mengikuti tes. Penggunaan media sosial untuk mempromosikan lowongan satpam: Pkss dapat menggunakan media sosial untuk mempromosikan lowongan satpam. Media sosial ini dapat menjangkau lebih banyak kandidat satpam dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas. Penggunaan database untuk menyimpan data kandidat satpam: Pkss dapat menggunakan database untuk menyimpan data kandidat satpam. Database ini dapat digunakan untuk melacak kandidat satpam dan memudahkan proses rekrutmen di masa depan.

Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

Pkss perlu bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas satpam. Kerjasama ini dapat dilakukan dengan beberapa langkah berikut: Penyelenggaraan program pelatihan bersama: Pkss dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menyelenggarakan program pelatihan bersama. Program pelatihan ini dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik Pkss dalam hal kualifikasi dan kompetensi satpam. Pemberian beasiswa kepada satpam: Pkss dapat memberikan beasiswa kepada satpam untuk mengikuti pelatihan di lembaga pendidikan dan pelatihan. Beasiswa ini dapat

membantu satpam untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka tanpa harus mengeluarkan biaya yang besar.

Pemetaan kebutuhan pelatihan: Pkss dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan satpam. Pemetaan kebutuhan ini dapat membantu Pkss untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh satpamnya. Pengembangan kurikulum pelatihan: Pkss dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kurikulum pelatihan satpam. Kurikulum pelatihan ini harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik Pkss dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Peningkatan Kebijakan dan Regulasi Terkait Keamanan Lingkungan Kerja

Pkss perlu mendorong pemerintah untuk meningkatkan kebijakan dan regulasi terkait keamanan lingkungan kerja, seperti Penetapan standar kualifikasi dan kompetensi satpam: Pemerintah perlu menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi satpam yang jelas dan terukur. Standar ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi satpam. Kewajiban pelatihan dan pengembangan satpam: Pemerintah perlu mewajibkan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan satpam yang berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan ini dapat membantu satpam untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan pengawasan terhadap perusahaan: Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan terkait keamanan lingkungan kerja. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan melakukan inspeksi dan audit secara berkala.

Kesimpulan

Keamanan di lingkungan kerja menjadi isu yang kian penting seiring dengan kompleksitas bisnis yang meningkat dan maraknya tindak kriminalitas. Gangguan keamanan di area kerja dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan, kerusakan reputasi perusahaan, bahkan hilangnya nyawa. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya proaktif untuk meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerjanya. Salah satu upaya krusial yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas satpam. Satpam berperan sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi keluar masuknya orang dan barang, mencegah tindak kriminalitas, serta menangani situasi darurat. Oleh karena itu, keberadaan satpam yang profesional dan kompeten menjadi esensial. Peningkatan kualitas satpam dapat dilakukan melalui beberapa langkah, antara lain: pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif. Sistem ini harus mencakup beberapa tahapan seleksi, seperti tes pengetahuan, tes fisik, tes psikologi, dan wawancara. Peningkatan pelatihan dan pengembangan satpam. Satpam perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru tentang keamanan, penanganan keadaan darurat, dan berbagai aspek terkait tugasnya. Peningkatan motivasi dan kesejahteraan satpam. Satpam yang termotivasi

dan sejahtera akan bekerja dengan lebih baik dan maksimal. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Kesejahteraan satpam dapat dijamin dengan memberikan gaji yang layak, tunjangan kesehatan, dan jaminan sosial. Peningkatan kualitas satpam melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta peningkatan motivasi dan kesejahteraan, merupakan langkah strategis untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agwu, E. O. (2016). *Perencanaan dan Pengendalian Proyek Konstruksi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol 1(02), 159-166. 31 Juli 2020. <https://usbypkp.academia.edu/Departments/Economic/Documents>
- Hasibuan, N. (2019). Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida* Vol. 1(1), 1-9, 2019. <https://ojs.unida.ac.id/jvs>
- Septiani, N. (2018). Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Pekerja dalam Penerapan Safe Behavior Di PT. Hanil Jaya Steel. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), p. 257. <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH>
- Setyowati, D. L., Pratiwi, D., & Sultan, M. (2018). Hubungan Pengetahuan, Sikap, Pelatihan, Pengawasan dengan Persepsi tentang Penerapan SMK3. *Faletehan Health Journal*, 5(1), pp. 19–24. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/6072>
- Sidauruk, S., Sutomo, A. H., & Budiyo, H. (2014). Komitmen Manajemen, Pengetahuan K3 & Sikap K3 dengan Penerapan SMK3 pada Pekerja. *Jurnal Media Kesehatan*, 8(2). <https://jurnal.umsu.ac.id/>
- Silaban, G., dkk. (2009). Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT Jamsostek Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(03), pp. 130–139. <https://talenta.usu.ac.id/scripta/article/view/1163>

- Simanjuntak, Y. E., Lubis, H. S., & Lubis, A. M. (2012). Gambaran Pengetahuan, Sikap, dan Tindakan Pekerja pada Bagian Produksi Mengenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. TOBA PULP. Lestari PORSEA Tahun 2012. Jurnal Lingkungan dan Keselamatan Kerja, p. 10. <https://ojs.polbap.ac.id/index.php/jhs/article/download/12/14>
- Sutomo, dkk. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kepatuhan dan Pengawasan melalui Moderasi Penerapan Sistem Manajemen K3 pada Industri Manufaktur di Kabupaten Bekasi dalam Upaya Menekan Angka Kecelakaan Kerja. Gaung Informatika, 12(2). <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php>
- Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta - Scholar UNAND.
- Budiono, S. (2003). Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Silalahi, B. (2015). Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Bandung: Alfabeta.CV.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-27-Undang-undang.html>
- Health and Safety Authority. (2006). Practical Guidelines on the Implementation and Maintenance of an Occupational Safety, Health and Welfare Management System, 0 Hogan Place, Dublin 2. <http://hsa.ie/>
- Ahyari, Agus. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Pustaka Cendekia Mulia.
- Barry, Render dan Jay Heizer. (2011). Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management Jakarta : Salemba Empat.
- Djarwanto. (2015). Manajemen Operasional. Bandung: Alfabeta.CV.
- Mondy & Noe. (2013). Human Resources Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gajah Mada University Press.