

---

## Produktivitas Kerja Satpam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tuntungan

Tengku Muhammad Faris N<sup>1</sup>, Dea Ananda Br.SK<sup>2</sup>, Jihan Maishie Salwa<sup>3</sup>, Nur Asiyah Siregar<sup>4</sup>, Rizka Aulia<sup>5</sup>, Alif Araafi<sup>6</sup>, Zuhrina Aidha<sup>7</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: [arafialif12@gmail.com](mailto:arafialif12@gmail.com), [deaanandabrsk26@gmail.com](mailto:deaanandabrsk26@gmail.com), [jihanmaishesalwa@gmail.com](mailto:jihanmaishesalwa@gmail.com),  
[nurasiyahsiregars@gmail.com](mailto:nurasiyahsiregars@gmail.com), [rizkasambas@gmail.com](mailto:rizkasambas@gmail.com), [tengkuf38@gmail.com](mailto:tengkuf38@gmail.com),  
[zuhrinaaidha@uinsu.ac.id](mailto:zuhrinaaidha@uinsu.ac.id)

Corresponding author: [tengkuf38@gmail.com](mailto:tengkuf38@gmail.com)

---

### Informasi Artikel:

Terima: 29-06-2024

Revisi: 30-06-2024

Disetujui: 02-07-2024

### ABSTRAK

Keamanan dan keselamatan adalah aspek krusial dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan akademis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja satuan pengamanan (satpam) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Tuntungan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan fenomenologi kualitatif, melibatkan wawancara dengan satpam sebagai responden. Produktivitas kerja diukur berdasarkan tingkat kehadiran dan pelaksanaan tugas selama periode Maret hingga Mei 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas satpam mengalami penurunan selama periode tersebut, dengan nilai produktivitas sebesar 98,92% pada Maret, 97,7% pada April, dan 95,69% pada Mei 2024. Penurunan produktivitas ini disebabkan oleh meningkatnya beban kerja akibat absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran, semakin tinggi pula produktivitas kerja satpam, dan sebaliknya. Oleh karena itu, kontrol kehadiran dan penerapan disiplin melalui sistem reward dan punishment diusulkan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja satpam di UINSU Tuntungan.

**Kata Kunci:** Produktivitas kerja, Satpam, UINSU Tuntungan, Keamanan, Kehadiran, Disiplin.

### ABSTRACT

Security and safety are crucial in various situations, including the academic environment. This research aims to examine the factors that influence the work productivity of security units (security guards) at the North Sumatra State Islamic University (UINSU) Tuntungan. The research was conducted using a qualitative phenomenological approach, involving interviews with security guards as respondents. Work productivity is measured based on the level of attendance and implementation of tasks during the period from March to May 2024. The research results show that the productivity of security guards has decreased during this period, with productivity values of 98.92% in March, 97.7% in April, and 95.69% in May 2024. This decrease in productivity was caused by increased workload due to employee absenteeism. The higher the attendance level, the higher the security guard's work productivity, and vice versa. Therefore, controlling attendance and applying discipline through a reward and punishment system is proposed as a strategy to increase the work productivity of security guards at UINSU Tuntungan.

**Keywords:** Work productivity, security guard, UINSU benefits, security, attendance, discipline.

---

## PENDAHULUAN

Perlindungan dan keselamatan sangat penting dalam situasi apa pun. Selain itu, kebutuhan akan pasukan keamanan, atau lebih tepatnya, penjaga keamanan, semakin meningkat seiring dengan meningkatnya ancaman kejahatan dan kerentanan saat ini. Kejahatan dan kerentanan di hari ini. Lubis (2019) menegaskan bahwa keamanan penjaga sangat penting untuk menjaga hukum dan ketertiban di berbagai lingkungan, termasuk tempat kerja, tempat tinggal, perusahaan ritel, lembaga pendidikan, dan ruang publik 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 pencegahan terhadap potensi ancaman keamanan.

Produktivitas kerja merupakan inti dari kinerja suatu organisasi yang sukses. Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja. Di era yang semakin kompetitif seperti sekarang, efisiensi dan efektivitas menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Tuntungan, produktivitas kerja satpam (satuan pengamanan) memiliki peran yang sangat penting. Satpam merupakan garda terdepan dalam menjaga keamanan dan kenyamanan di lingkungan kampus, sehingga kinerja mereka berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan keamanan seluruh aktivitas akademika. Meningkatnya jumlah mahasiswa, aktivitas kampus yang semakin padat, serta berbagai ancaman keamanan yang mungkin timbul menuntut adanya satpam yang tidak hanya sigap dan pelatihan, tetapi juga produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Produktivitas satpam di UINSU Tuntungan mencakup berbagai aspek, mulai dari kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat, kemampuan dalam menjalankan prosedur keamanan, hingga interaksi yang efektif dengan mahasiswa, staf, dan pengunjung kampus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja satpam di UINSU Tuntungan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja satpam, sehingga keamanan dan keselamatan di lingkungan kampus dapat terjaga dengan baik. Faktor-faktor yang akan diteliti meliputi masa kerja pada satpam. Masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja satpam. Semakin lama masa kerja seorang satpam, semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang mereka miliki tentang tempat yang mereka jaga, prosedur keamanan, dan cara menangani berbagai situasi. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih baik dan

efisien. Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011), pekerja akan lebih berdaya dapat disebabkan oleh peningkatan pengalaman yaitu dalam hal masa kerja seorang pekerja yang sudah ditempuh. Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan diatas, maka penyusun mencoba mendalami dan mengkaji permasalahan tersebut dalam berjudul “Produktivitas Kerja Satpam Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tuntungan”.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Tuntungan yang berlokasi di Kampus IV : Jl. Lapangan Golf, Desa Durian Jangak, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang Propinsi Sumatera Utara Kode Pos 20353. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan fenomenologi (*phenomenological research*). Penelitian fenomenologi adalah suatu pendekatan penelitian dimana fokus utamanya adalah mengidentifikasi esensi pengalaman manusia tentang fenomena yang dialami, diketahui atau dipahami sebagai partisipan dalam penelitian. Penelitian fenomenologi didasarkan pada penjelasan dan deskripsi konsep dan fenomena yang terjadi pada diri manusia yang dilakukan secara alamiah tanpa adanya manipulasi tindakan serta tidak ada batasan dalam membuat kesimpulan atas fenomena yang diuraikan dari partisipan penelitian, (Creswell, 2019).

Responden dalam penelitian ini adalah Satpam di UINSU Tuntungan. Penelitian ini dilakukan pada Hari Senin, 10 Juni 2024 Pukul 16.00 WIB. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara langsung dengan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah kondensasi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. (Miles dkk., 2019).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### a. Konsep Produktivitas

Produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksudkan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa kepada lebih banyak orang dengan menggunakan lebih sedikit sumber daya.

1. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi-disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dengan tetap menjaga kualitas. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
2. Sementara produktivitas bervariasi menurut negara karena berbagai faktor seperti potensi, situasi, kekurangan, dan harapan, semua negara memiliki kesamaan dalam cara pendidikan dan komunikasi dilaksanakan.
3. Produktivitas mencakup lebih dari sekadar teknologi dan strategi manajemen; Ini juga melibatkan pola pikir dan cara berpikir yang didasarkan pada dorongan kuat

untuk terus mengejar standar hidup yang tinggi.

Produksi beberapa kelompok dapat dijelaskan sebagai berikut oleh Sinungan (1995):

1. Formula standar untuk seluruh produksi hanyalah output dibagi dengan jumlah total peralatan produksi.
2. Output dibagi dengan jumlah total peralatan produksi adalah formula khas untuk produksi lengkap.
3. Tiga komponen kunci produktivitas adalah investasi, yang meliputi pengetahuan dan teknologi, serta tenaga kerja, manajemen, dan penelitian.

Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah (Umar, 2001) menjelaskan bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, Hubungan antara Tenaga Kerja dan Kepemimpinan, Manajemen Produktivitas, Efisiensi Tenaga Kerja, dan Kewirausahaan. Teori-teori ini dijelaskan untuk mendapatkan dukungan teoritis untuk penyusunan konsep operasional variabel penelitian.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah (Umar, 2001) menjelaskan bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, Hubungan antara Tenaga Kerja dan Kepemimpinan, Manajemen Produktivitas, Efisiensi Tenaga Kerja, dan Kewirausahaan. Teori-teori ini dijelaskan untuk mendapatkan dukungan teoritis untuk penyusunan konsep operasional variabel penelitian.
2. Perbandingan bagaimana unit yang berbeda (individu, kelompok, dan proses) diimplementasikan. Indikator ini menunjukkan keberhasilan relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Sangat penting untuk mempertimbangkan perbandingan pengukuran produktivitas dan tingkat daftar pengaturan saat menyusun perbandingan ini. Dalam hal tingkat perbandingan, ada dua kategori utama: produktivitas total dan produktivitas parsial.

Audit produktivitas kerja ini memiliki peran krusial dalam memahami produktivitas kerja karyawan sehingga dapat dipahami tingkat produktivitas apa yang dapat dicapai karyawan. Selain itu, peningkatan produktivitas juga dapat digunakan oleh manajer sebagai panduan untuk meningkatkan produktivitas pekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Sebaliknya, produktivitas adalah ukuran seberapa baik jumlah input dan output cocok. Ini menjelaskan bagi kita berapa banyak output yang dapat dihasilkan dari sejumlah input tertentu. Persamaan berikut dapat digunakan untuk mengkarakterisasi hubungan ini:

$$p = \frac{\text{out}}{\text{in}} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

P = produktivitas

Out = keluaran

In = masukan

## b. Hasil Eksperimen

Variabel absensi pada penelitian ini di ukur melalui tingkat kehadiran karyawan selama 1 tahun yaitu tahun 2014 sebagaimana pada lampiran 1. Hasil rekap terhadap absensi, produktivitas kerja.

$$\begin{aligned} \Sigma \text{Produktifitas bulan maret 2024} &= \\ &= \frac{(30 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}) - (8 \text{ jam})}{30 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}} \\ &= \frac{744 - 8 \text{ jam}}{744 \text{ jam}} \\ &= 0,9892 \times 100 \% \\ &= 98,92 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma \text{Produktifitas bulan april 2024} &= \\ &= \frac{(30 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}) - (16 \text{ jam})}{30 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}} \\ &= \frac{720 - 16 \text{ jam}}{720 \text{ jam}} \\ &= 0,9777 \times 100 \% \\ &= 97,7 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma \text{Produktifitas bulan mei 2024} &= \\ &= \frac{(31 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}) - (32 \text{ jam})}{31 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}} \\ &= \frac{744 - 32 \text{ jam}}{744 \text{ jam}} \\ &= 0,9569 \times 100 \% \\ &= 95,69 \% \end{aligned}$$

Tingkat Produktivitas Bulan Berjalan

---

Tingkat Produktivitas Bulan Sebelumnya

$$\begin{aligned} \frac{98,92 - 97,7 - 95,69}{98,88} &= \frac{-94,47}{98,92} \\ &= -0,9550\% \end{aligned}$$

Nilai produktivitas mencapai nilai tertinggi pada maret 2024 dan nilai produktivitas mencapai nilai terendah pada bulan mei 2024. Pada bulan maret 2024 memiliki nilai produktivitas sebesar 98,92 %, sedang kan di bulan april memiliki nilai produktivitas sebesar 97,7% dan di bulan mei memiliki nilai produktivitas sebesar 95,69 % . Pada tingkat produktivitas bulan berjalan dan tingkat produktivitas di bulan sebelumnya mencapai nilai

-0.9550 %. Sehingga dapat di simpulkan bahwa dari bulan maret 2024 sampai bulan mei 2024 nilai produktivitas semakin menurun.

Karena orang hilang membebani karyawan lain untuk mengisi, kehadiran memiliki dampak yang sangat menguntungkan pada produksi kerja. Sebaliknya, kehadiran yang rendah dapat menyebabkan produktivitas kerja yang lebih rendah. Beban kerja yang meningkat, seperti menutupi karyawan yang hilang atau bekerja shift ekstra, adalah akar alasan penurunan produktivitas di tempat kerja.

Karyawan yang lebih cenderung menjadi tidak sehat akibatnya mendapat lebih sedikit waktu istirahat. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena sakit atau kurangnya otorisasi setiap bulan tidak akan kehilangan jam kerja mereka, dan penggantian mereka akan dapat meningkatkan produktivitas dengan mematuhi norma 8 jam per hari untuk jam kerja. Karyawan yang lebih cenderung menjadi tidak sehat akibatnya mendapat lebih sedikit waktu istirahat. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena sakit atau kurangnya otorisasi setiap bulan tidak akan kehilangan jam kerja mereka, dan penggantian mereka akan dapat meningkatkan produktivitas dengan mematuhi norma 8 jam per hari untuk jam kerja.

## KESIMPULAN

Nilai produktifitas Satpam UIN-SU mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Mei 2024 mengalami penurunan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, nilai produktifitas pada bulan Maret 2024 sebesar 98,91%, kemudian nilai produktifitas pada bulan April 2024 sebesar 97,7%, dan nilai produktifitas pada bulan Mei 2024 sebesar 95,69%. Sehingga pada tingkat produktifitas bulan berjalan dan tingkat produktifitas pada di bulan sebelumnya mencapai -0,9550%. Menurunnya tingkat produktifitas ini disebabkan oleh adanya beban kerja yang meningkat dikarenakan adanya karyawan yang hilang atau bekerja shif extra. Semakin tinggi Tingkat kehadiran karyawan, maka semakin tinggi pula Tingkat produktifitas kerja Satpam. Sebaliknya, semakin rendah Tingkat kehadiran, maka akan semakin rendah pula Tingkat produktifitas kerja Satpam.

Untuk meningkatkan produktifitas kerja Satpam UIN-SU, diharapkan untuk pimpinan Satpan UIN-SU agar mengontrol kehadiran pegawai secara rutin. Peningkatan disiplin Satpam dapat dilakukan dengan memberikan *reward* atau *punishment*.

## REFERENSI

- Abriyoso, O. (2022). Analisis Kinerja Satpam Di Pelabuhan Punggur Kota Batam Di Masa Pandemi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1457-1468.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. In *Muqarnas* (Vol. 8). <https://doi.org/10.1163/22118993-90000268>

- Hasibuan, S.P.M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*.
- Koesindratmono, F., dan Septarini, B. G., 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*,13 (01).
- Lubis A. (2019). *Satpam Indonesia*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Pudjiati, P., & Yuliani, T. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja satuan pengamanan (satpam) di kota Balikpapan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18 , 213-221.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.