**KINERJA SATUAN PENGAMANAN DI UPTD LABORATORIUM**

**KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Dedi Mardin1, Fl Sudiran2, Ahmad Jubaidi3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

Dedi Mardin : Kinerja Satuan Pengamanan Di UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui bagaimana kinerja Satuan Pengamanan Di UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Mei 2018 selama 5 (lima) bulan. Metode penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif , data didapatkan melalui pengamatan langsung ke lapangan dan menyebarkan kuisioner kepada para narasumber dengan jumlah sampel yaitu 20 (dua puluh) responden. Berdasarkan analisis dari data yang diperoleh menggunakan kuisioner didapatkan nilai persentase sebesar 100% dengan nilai skor rata-rata 123,27 / 25 = 4,95. Menurut Umar (2002) maka nilai 4,95 masuk dalam kategori sangat baik.

**Kata kunci :kinerja, satuan pengaman**

**ABSTRACT**

Dedi Mardin : Performance of Security Unit at UPTD Health Laboratory of East Kalimantan Province This study aims to find out how the performance of Security Unit at UPTD Health Laboratory of East Kalimantan Province. The timing of the research is conducted in December 2017 until May 2018 for 5 (five) months. The research method in this research is descriptive, the data obtained through direct observation to the field and distributing questionnaires to the speakers with the number of samples are 20 (twenty) respondents. Based on the analysis of the data obtained using a questionnaire obtained a percentage of 100% with an average score of 123.27 / 25 = 4.95. According to Umar (2002) then the value of 4.95 into the category very well.

**Keywords :performance,security.unit**

1. **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang

di tetapkan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai

pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukannya kinerja yang baik

dari setiap individu dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah gambaan mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam

perencananaan strategis (strategic planning) suatu organisasi (Mahsun, 2006:25).

Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena upaya para

individu yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu

berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi pada organisasi pemerintahan, jika

sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau

birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik apabila

mempunyai keterampilan dan kompetensi yang tinggi. Karena dengan mempunyai

keterampilan dan kompetensi yang tinggi maka setiap individu dalam institusi

pemerintahan dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan sangat

baik dan selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Ketika tugas dan tanggung jawab

itu telah diselesaikan dengan tepat waktu, maka dapat dikatakan kinerja karyawan

pada instasi pemerintah tersebut baik.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di

bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan

karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap,

perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk

meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan

keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya16. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja

organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuannya, karena karyawan

merupakan penggerak organisasi. Baik buruknya kinerja karyawan merupakan

baik buruknya kinerja organisasi atau lembaga.

Satuan Pengamanan (Satpam) atau security adalah satuan atau kelompok

petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan

pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan

kerjanya (Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 1 ayat 6).

Sebagai petugas keamanan, satpam atau security memiliki tugas pokok

yaitu menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya

yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan

teknis lainnya. Selanjutnya fungsi satpam atau security adalah melindungi dan

mengayomi lingkungan/tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta

menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya

(Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 6 ayat 1 dan 2).

Dalam tugasnya untuk melakukan pengamanan dan perlindungan di

lingkungan kerjanya, security di tuntut untuk bekerja pagi dan malam. Maka dari

itu dibentuklah sistem shift kerja. Shift kerja adalah praktek kerja bagi perusahaan

untuk memberikan jasa atau mempertahankan hasil produksi dalam waktu 24 jam

sehari yang biasanya hari kerja di bagi menjadi ‘shift’ yang ditetapkan pada

periode waktu siang atau malam di berbagai kelompok pekerja sesuai dengan

tugas mereka (Parkes dalam Begani et.al. 2013).

Pada pengaturan waktu kerja, ada ketentuan tersendiri yaitu 7 jam 1 hari

dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40

jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Ketentuan waktu kerja

sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu

(Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 dan 3).

1. **PERMASALAHAN**

Perumusan masalah sangat penting agar diketahui arah jalannya suatu

penelitian dan untuk lebih memudahkan penelitian nantinya. Adapun perumusan

masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Kinerja

Satuan Pengamanan Di UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi

Kalimantan Timur ?”

**2.2 HIPOTESIS**

Menurut Sugiono (2005:70), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya

disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dari rumusan masalah dan

kerangka teori yang dikemukakan diatas, penulis menurunkan hipotesa penelitian

Tingkat kinerja anggota satuan pengamanan di Laboratorium Kesehatan Provinsi

Kalimantan Timur mencapai 70%.

1. **METODE PENELITIAN**

Untuk melihat, mengetahui serta melukiskan keadaan yang sebenarnya

secara rinci dan aktual dengan melihat masalah dan tujuan penelitian yang telah

disampaikan sebelumnya, maka metode penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini mengarah pada penelitian deskriptif, dengan cara analisa kuantitatif.

Penekanan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja satuan

pengamanan di Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur**.**

**3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

a. Populasi Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satuan

pengamanan di Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai refresentatif

dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan

populasi.

Menurut Arikunto, bila populasi kurang dari 100 orang, maka diambil

keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 persen

atau 20-25 persen sampel atau lebih.

Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan teknik random sampling

yaitu peneliti mengambil sampel secara acak dalam proses pengumpulan data

penelitian ini.

1. **PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan UPTD Laboratorium Kesehatan Kalimantan Timur jalan KH. Ahmad Dahlan Samarinda**.**

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Identitas Responden

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi(orang) | Presentase (%) |
| 1 | Pria | 13 | 65 |
| 2 | Wanita | 7 | 35 |
| Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden

penelitian ini berjenis kelamin pria sebanyak 13 orang atau 65%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 7 orang atau 35%.

Tabel 4.2 Distribusi Responden berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah(orang) | Presentase (%) |
| 1 | 25-30 | 1 | 5 |
| 2 | 31-35 | 11 | 55 |
| 3 | >40 | 8 | 40 |
| Jumlah | 20 | 100 |

Sumber : hasil peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 responden dari segi usiamayoritas berusia 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 55%. Untuk responden yang paling sedikit yaitu terdapat pada usia 25-30 tahun sebanyak 1 orang atau 5%.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekap kuesioner, didapatkan nilai persentase sebesar 100%

dengan total nilai rata-rata (mean) 123,27 / 25 = 4,95 2. Berdasarkan rata-rata skor menurut Umar (2002) maka nilai 4,95 masuk dalam

kategori sangat baik.

5.2. Saran

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja satuan pengamanan di UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur disarankan hal-hal

sebagai berikut :

1. Kinerja satuan pengaman yang sangat baik hendaklah dipertahankan dan akan

lebih baik apabila dapat ditingkatkan,

2. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang, disarankan

untuk memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator

serta wilayah kajian dan obyek yang diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad S. Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UIN Malang Press, 2010. Achmad Amins, Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah, Yogyakarta: Laksbang, 2009. Fandy Tjiptono, Service Manajemen Mewujudkan Layanan Prima. H. John Bernardin; Joyce E.A. Rusell, Human Resource Management, Boston: Mc Graw Hill, 1998. Irham Fahmi, Manajemen Kinerja: Teori dan aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2011) Tika, Mohammad Pabundu. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara. Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai Teori, pengukuran, dan Implikasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. Mangkunegara, Anwar Prabu,2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001. -------------------------------------- 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. Muhamad Mahsun, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: BPFE, 2013. Revida, Erika. 2009. Manajemen Personalia Publik di Indonesia. Medan. Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. S. Pantja Djati dan Erna Ferrinadewi, Pentingnya Karyawan dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen Terhadap Perusahaan Jasa (Suatu Kajian dan Proposisi). Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen, Vol.6 No.2, pp.114-122. Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI. Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara. Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.