

**STRATEGI PEMBERDAYAAN *TEAMWORK* UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA SATPAM  
PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA *PROJECT*  
PLTU BATANG**

**Laporan Magang MB-KM**  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :  
**AYU KURNIA SARI**  
NIM : 30401800045

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2022**

# Laporan Magang MB-KM

## STRATEGI PEMBERDAYAAN *TEAMWORK* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SATPAM PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA *PROJECT* PLTU BATANG

Disusun Oleh :  
**AYU KURNIA SARI**  
Nim : 30401800045

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 18 Agustus 2022

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dosen Supervisor



Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus  
NIK. 210498040



Erna Dwi Asih, S.H

## Laporan Magang MB-KM

### STRATEGI PEMBERDAYAAN *TEAMWORK* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SATPAM PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA *PROJECT* PLTU BATANG

Disusun Oleh :  
**AYU KURNIA SARI**  
Nim : 30401800045

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 26 Agustus 2022

#### Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan



Digitally signed by  
Sri Wahyuni  
Ratnasari, SE, MBus  
(HRM)  
Date: 2022.09.02  
16:08:51 +07'00'

Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus  
NIK. 210498040

Dosen Supervisor



Erna Dwi Asih, S.H

Dosen Penguji I



Dr. Tri Wikaningrum, SE., M.Si.  
NIK. 210499047

Dosen Penguji II



Zaenudin, SE., MM.  
NIK. 210492031

Laporan magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 2 September 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM.  
NIK. 210499042

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Kurnia Sari

NIM : 30401800045

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Laporan : Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang

Menyatakan bahwa benar-benar telah melaksanakan kegiatan magang dan membuat laporan magang dengan judul “**Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang**” merupakan hasil karya penulis sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dari karya orang lain, kecuali yang disebutkan pada daftar pustaka dan pada bagian yang dirujuk sumbernya. Penulis siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan artikel ini.

Semarang, 2 September 2022

Pembuat Pernyataan,



Ayu Kurnia Sari

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Kurnia Sari

NIM : 30401800045

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir dengan judul :

**Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT.**

**Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung, serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 2 September 2022

Pembuat Pernyataan,

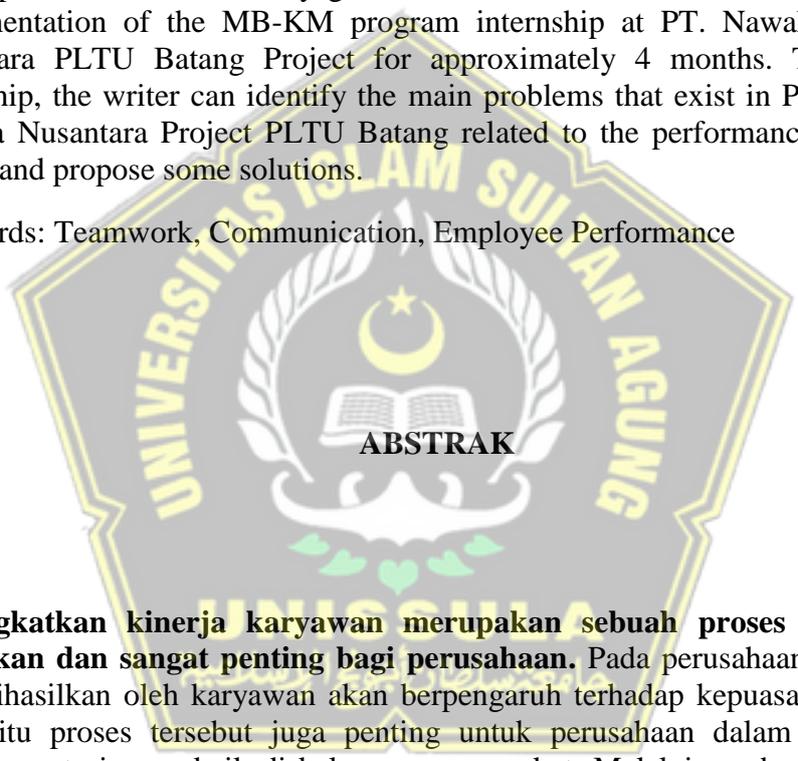


Ayu Kurnia Sari

## ABSTRACT

**Companies needs to improve their employee performances as part of its competitive strategy.** In many sectors, including service companies, employee performances are considered to affect the satisfaction of their customers. In addition, it is also important to build a good reputation among the community. Some strategies to optimize employee performance is through the empowerment of teamwork and good communication. This study aims to provide strategic recommendations to PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang in ingthe performance of security guards. This research was achieved through the implementation of the MB-KM program internship at PT. Nawakara Perkasa Nusantara PLTU Batang Project for approximately 4 months. Through this internship, the writer can identify the main problems that exist in PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang related to the performance of security guards and propose some solutions.

Keywords: Teamwork, Communication, Employee Performance



### ABSTRAK

**Meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang harus dilakukan dan sangat penting bagi perusahaan.** Pada perusahaan jasa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan, selain itu proses tersebut juga penting untuk perusahaan dalam membangun sebuah reputasi yang baik di kalangan masyarakat. Melalui pemberdayaan kerja tim (*teamwork*) yang didukung oleh komunikasi yang baik dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategi yang dapat dilakukan PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang untuk meningkatkan kinerja satpam. Penelitian ini dicapai melalui pelaksanaan kegiatan magang program MB-KM di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang selama kurang lebih 4 bulan. Melalui kegiatan magang tersebut penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang terkait kinerja satpam dan mengusulkan beberapa solusi yang dapat diterapkan.

Kata kunci: *Teamwork*, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mengawasi dan Maha Memberikan Keamanan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berbentuk Laporan Magang ini dengan judul “Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya dan para pengikutnya seluruh umat Islam.

Penyusunan Laporan Magang ini adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Tidak dapat disangkal bahwa usaha yang keras, kegigihan, dan kesabaran, dalam penyelesaian pengerjaan laporan magang ini. Namun disadari karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling saya yang mendukung dan membantu. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada:

1. Bapak Darsono dan Ibu Siswati yang selama ini membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang.

2. Ibu Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus selaku Pembimbing, yang dengan ikhlas rela meluangkan waktu serta memberikan masukan dan arahan sampai penulisan skripsi ini selesai.
3. Komandan I Nengah Sugiarta selaku Pimpinan PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang yang telah mengizinkan penulis melakukan Magang di perusahaan tersebut.
4. Ibu Erna Dwi Asih, S.H selaku Dosen Supervisor pada tempat magang yang telah membimbing selama kegiatan magang berlangsung.
5. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E, M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
6. Dr.Ardi Hendra Pribadi, SE, M.Si selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang dan seluruh staff yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses tugas akhir ini.
8. Staff PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang yang telah membimbing dan membantu saya selama magang.
9. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang selalu memberikan dukungan, semangat, hiburan dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

Semoga Allah SWT berkenan meridhoi segala apa yang telah kita lakukan dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Semarang, 18 Agustus 2022



Ayu Kurnia Sari



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Tujuan.....	8
1.3    Sistematika Laporan.....	8
<b>BAB II</b>	
<b>PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....</b>	<b>12</b>
2.1    Profil Organisasi .....	12
2.1.1    Profil PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang.....	12
2.1.2    Visi dan Misi PT. Nawakara Perkasa Nusantara .....	15
2.1.3    Logo Perusahaan.....	16
2.1.4    Struktur Organisasi PT. Nawakara Perkasa Nusantara <i>Project</i> PLTU Batang .....	17
2.2    Aktivitas Magang.....	23
<b>BAB III</b>	

<b>IDENTIFIKASI MASALAH .....</b>	<b>26</b>
<b>BAB IV</b>	
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>31</b>
4.1    Kinerja Karyawan .....	31
4.1.1    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	33
4.2    Teamwork .....	34
4.2.1    Peran <i>Teamwork</i> .....	36
4.2.2    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan <i>Teamwork</i> .....	37
4.2.3    Faktor yang menghambat <i>teamwork</i> .....	39
4.3    Komunikasi .....	39
4.3.1    Fungsi Komunikasi dalam Perusahaan .....	41
4.3.2    Indikator Komunikasi .....	42
<b>BAB V</b>	
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
5.1    Meningkatnya tindak kejahatan dan Pelanggaran sehingga perlunya mengoptimalkan kinerja satpam .....	44
5.2    Analisis dan Pembahasan.....	48
5.2.1    Teamwork .....	48
5.2.2    Komunikasi .....	56
5.3    Pembahasan Masalah .....	59
<b>BAB VI</b>	
<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>62</b>
6.1    Kesimpulan .....	62
6.2    Rekomendasi.....	63
6.2.1    Rekomendasi Hasil Analisis .....	63
6.2.2    Rekomendasi untuk Perusahaan.....	65
6.2.3    Rekomendasi yang Perlu Diperbaiki oleh Program Studi.....	66
<b>BAB VII .....</b>	
<b>REFLEKSI DIRI.....</b>	
7.1    Hal Positif Selama Perkuliahan yang Relevan dengan Pekerjaan pada Tempat Magang .....	67

7.2	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan <i>Soft-Skill</i> dan Kekurangan <i>Soft-Skill</i> Penulis.....	69
7.3	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Penulis .....	69
7.4	Kunci Sukses Dalam Bekerja.....	70
7.5	Rencana Perbaikan/ Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan.....	70
<b>DAFTAR REFERENSI .....</b>		<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>74</b>



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Jumlah security .....	14
Tabel 3.1 Security Summary Mounthly .....	30
Tabel 5.1 Ringkasan Kasus pada bulan Januari-Juni .....	46
Tabel 5.2 Bentuk Sanksi Kejahatan dan pelanggaran.....	58



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Dokumentasi security Nawakara.....	15
Gambar 2.2 Logo perusahaan .....	16
Gambar 2.3 Struktur organisasi.....	17
Gambar 2.4 Pembagian sembako bulan April.....	25
Gambar 2.5 Pembagian sembako bulan Juni .....	25
Gambar 5.1 Diagram Kegiatan Apel Kerja Satpam.....	50
Gambar 5.2 Dokumentasi Kegiatan Apel Satpam Nawakara .....	51
Gambar 5.3 Struktur Kerja Satpam.....	53
Gambar 5.4 Materi Pendidikan Satpam .....	54
Gambar 5.5 Dokumentasi Pembinaan dari POLRES.....	55
Gambar 5.6 Diagram Penyampaian Informasi.....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar hadir peserta magang.....	74
Lampiran 2 Logbook kegiatan magang .....	85
Lampiran 3 Kartu Bimbingan Supervisor.....	96
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Dosen Pembimbing.....	97



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kondisi lingkungan yang aman dan tertib dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang besar pada keberhasilan operasi perusahaan. Apabila keamanan dan ketertiban suatu perusahaan terancam, akan dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan dan menghambat perlindungan terhadap aset perusahaan. Dengan demikian, faktor keamanan harus menjadi perhatian serius perusahaan untuk meminimalkan resiko kehilangan aset yang berharga.

Dalam perspektif Islam, faktor keamanan merupakan hal yang penting. Berdasarkan firman Allah pada QS Al-Baqarah 126, Nabi Ibrahim memasrahkan keamanan negara kepada Allah :

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ

الْآخِرِ

Artinya : dan (ingatlah) ketika Ibrahim berdoa “Wahai, Rabbku, jadikanlah negeri ini negeri aman sentosa dan berikanlah rizki dari buah-buahan kepada penduduknya yang beriman di antara mereka kepada Allah dan hari kemudian”. Sebagai umat Islam, kita wajib menerapkan nilai-nilai Islami dalam mewujudkan keamanan. Seperti yang telah dilaksanakan oleh Nabi Muhammad SAW, bahwa

menerapkan nilai-nilai syariat Islam dan hukum-hukumnya dalam kehidupan sehari-hari akan membantu menjaga stabilitas keamanan itu sendiri.

Menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan perusahaan adalah tugas utama dari satuan pengamanan atau satpam. Satpam merupakan barisan terdepan pada perusahaan yang berperan penting dalam melaksanakan fungsi kepolisian terbatas, yaitu membantu pimpinan perusahaan pada bidang keamanan dan ketertiban lingkungan perusahaan. Satuan pengamanan pertama kali dibentuk di Indonesia pada tanggal 30 Desember 1980 berdasarkan Surat Keputusan Kapolri yang pada waktu itu dijabat oleh Jenderal Polisi Awaloedin Djamin nomor SKEP/126/XII/1980 tentang pola pembinaan Satuan Pengamanan (Putra, 2020). Berdasarkan Peraturan KAPOLRI Nomor 4 tahun 2020 Pasal 16, satpam sebagai satuan atau kelompok profesi pengemban fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang telah dikukuhkan memiliki tugas dan peran yaitu : (a) Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya; dan (b) melindungi dan mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya. Adapun peran sebagaimana dimaksud meliputi: (a) Pendukung utama pimpinan organisasi, perusahaan dan/atau instansi/lembaga pemerintah, pengguna Satpam di bidang pembinaan keamanan dan ketertiban lingkungan kawasan/tempat kerjanya; dan (b) Mitra Polri dalam pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan peraturan perundang-undangan serta menumbuhkan kesadaran dan kewaspadaan keamanan di lingkungan kawasan/ tempat kerjanya.

Untuk dapat mengantisipasi setiap gangguan kamtibmas seperti pelanggaran dan tindakan kejahatan di tempat kerja dibutuhkan petugas satpam yang professional, terlatih dan memiliki kemampuan dan intelegensi yang baik (Sudhnan, 2011). Anggota Satpam yang terlatih dibuktikan dengan Kartu Tanda Anggota sebagai bukti mereka telah mengikuti pelatihan atau pendidikan satpam dan berwenang mengemban fungsi kepolisian terbatas. Perekrutan tenaga satuan pengamanan perusahaan banyak menggunakan tenaga yang berasal dari luar perusahaan melalui perusahaan jasa *security*. Usaha jasa *security* di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat pesat seiring meningkatnya intensitas kegiatan pembangunan di Indonesia mulai dari perkantoran, kawasan industri, gedung bertingkat. Di Indonesia sendiri usaha jasa *security* jumlahnya hampir mencapai 1000 perusahaan dan jumlah satpam yang terdaftar sekitar lebih dari 900 ribu *satpam* yang telah menjadi anggota keamanan berbadan usaha, berdasarkan data dari : ([www.jasasecurityindonesia.com](http://www.jasasecurityindonesia.com)). Untuk perusahaan penyedia jasa *security*, aspek sumber daya manusia menjadi penentu utama berhasil atau tidaknya perusahaan dalam memberikan layanan fungsi pengamanan lingkungan kerja.

Selain itu pelayanan jasa *security* juga berkembang dengan menawarkan jasa pengawalan konsultan, penjagaan barang berharga, pengawalan khusus serta jasa pengangkutan uang dan dokumen penting. Sementara itu, tugas satpam juga meluas pada pelayanan kepada karyawan, tamu, pengunjung dan masyarakat di lingkungan kerja. Di perbankan, contohnya, satpam ditugaskan membantu mengarahkan nasabah yang datang ke Bank hendak bertransaksi. Disamping

perkembangan jasa *security* di Indonesia yang sangat pesat, usaha di bidang keamanan ini juga menghadapi beberapa tantangan diantaranya perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi seperti CCTV, misalnya dapat menggantikan Sebagian peran Satpam dalam mengawasi keamanan lingkungan kantor. Meskipun demikian, secanggih apapun sebuah teknologi dalam menjaga keamanan jasa dan tenaga manusia seperti Satpam tetap akan dibutuhkan. Hal ini karena Satpam memiliki intuisi, pikiran dan empati yang tidak dimiliki oleh sebuah teknologi.

Karyawan merupakan pemegang peran terpenting sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan. Seperti pada perusahaan jasa satpam atau security, anggota satpam merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh hasil kinerja dari anggota satpam yang mereka miliki. Dalam dunia bisnis, dibutuhkan sebuah ketrampilan dalam mengelolanya agar mempermudah dalam pelaksanaannya. Banyak ketrampilan yang harus dibutuhkan dalam bekerja, salah satunya yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah kerja tim (*teamwork*).

Dibutuhkan kerjasama tim (*teamwork*) yang solid dan komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dejanaz (2006) dalam (Simanjuntak, Lie, Efendi, & Inrawan, 2018) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah suatu kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan tim, mampu berpartisipasi dalam tim dan mendapat kepuasan di dalam tim tersebut yang ditunjukkan dengan memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya, mendukung satu sama lain serta bertanggungjawab dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Kerjasama secara tim dapat menghasilkan sebuah sinergi yang positif melalui kerja yang terkoordinasi.

Pada sebuah tim kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, masing-masing individu dituntut untuk dapat menjalin sebuah hubungan dan komunikasi yang baik terhadap pimpinan ataupun dengan rekan kerjanya. Menurut (Napitupulu, 2019) komunikasi adalah pemberian, pemindahan dan pertukaran gagasan, pengetahuan, informasi dan lainnya dengan perantara alat elektronik, tulisan ataupun signal. Untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi, komunikasi menjadi sarana yang tepat dalam melakukan koordinasi dengan masing-masing bagian atau bidang dalam pekerjaan. Sehingga, kerjasama secara tim harus dilakukan secara efektif dengan didukung oleh sebuah hubungan komunikasi yang jelas, dengan begitu diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2009) yang dikutip oleh (Wahyuni, 2014). Di dalam mencapai kinerja yang bagus, perlu diupayakan sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan yang dikerjakan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Dengan kata lain yaitu jika seseorang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan, maka akan mendapatkan hasil yang baik atas kerja kerasnya dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sehingga peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang harus dilakukan dan sangat penting bagi perusahaan. Karena bukan hanya untuk keuntungan financial saja, akan tetapi proses tersebut penting untuk perusahaan dalam membangun sebuah reputasi yang baik di kalangan masyarakat. Maka dari itu, salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan terutama pada perusahaan jasa satpam adalah melalui pemberdayaan kerja tim (*teamwork*) yang didukung oleh komunikasi yang baik. Pemberdayaan secara tim merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja yang disebabkan oleh kerjasama antar anggota tim selain itu juga sebagai penilaian positif terhadap kinerja tim dalam sebuah organisasi. Hal ini juga sesuai dengan yang diterapkan pada satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang. Berdasarkan luas wilayah kerja yang luas pada area PLTU Batang, maka jumlah tenaga kerja satpam yang dibutuhkan juga relative banyak. Sehingga kerja tim (*teamwork*) dibutuhkan untuk memudahkan satpam dalam mengatur dan menyusun strategi dalam menjalankan tugas.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak pada bidang penyedia jasa keamanan. PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang memulai kontraknya sejak tahun 2016 sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa pengamanan pada area PLTU Batang. Proyek PLTU Batang merupakan proyek pembangkit listrik tenaga uap *ultra critical* sebesar 2 x 1.000 MW di Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Dimana PLTU ini disebut akan menjadi pembangkit listrik dengan teknologi *ultra-supercritical* (USC) terbesar dan pertama di Asia Tenggara. Namun tidak dapat dipungkiri, proyek PLTU Batang ini juga tidak luput dari aksi pelanggaran dan tindakan kejahatan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar maupun dari pekerjanya sendiri. Hampir setiap hari ada kasus pelanggaran atau kejahatan yang terjadi di lingkungan proyek PLTU Batang. Pada bulan Juli 2021, misalnya, telah tercatat 31 kasus yang ditemukan oleh satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang, diantaranya yaitu : pencurian genset, mesin bor listrik, penyemprot air; pelanggaran aturan masuk menggunakan ID Card palsu, menggunakan ID milik orang lain; pemancing masuk tanpa izin di area PLTU; dan masih banyak lagi. Karenanya menjadi tugas PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang untuk memastikan keamanan dan ketertiban lingkungan proyek PLTU dapat terlindungi dari berbagai tindakan yang dapat merugikan proyek.

Berdasarkan banyaknya kasus yang hampir setiap hari terjadi pada proyek PLTU Batang maka diperlukan peningkatan kinerja satpam yang berkelanjutan untuk memberikan kualitas layanan keamanan yang lebih baik dan lebih

profesional pada proyek PLTU Batang. Untuk itu PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang perlu menyiapkan strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Apalagi dalam praktek kerja satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang menggunakan sistem kelompok/*team*/regu, sehingga kemampuan kerja sama dalam tim dan kekompakan masing-masing anggota sangat dibutuhkan. Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut yaitu mengenai “Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang”.

## 1.2 Tujuan

Tujuan dari penulisan laporan magang ini adalah untuk memberikan solusi bagaimana strategi yang harus dilakukan PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang untuk meningkatkan kinerja satpam dalam memberikan pelayanan keamanan yang profesional yaitu dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (Satpam) yang lebih siap dan tanggap terhadap setiap pelanggaran dan tindakan kejahatan yang terjadi di PLTU Batang melalui pemberdayaan *teamwork*.

## 1.3 Sistematika Laporan

Dalam penyusunan laporan magang ini penyusunan terbagi menjadi 7 bab. Berikut merupakan bab dan sub bab yang terdapat pada laporan magang, yaitu sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Berisi penjelasan latar belakang yang menjabarkan tentang masalah di tempat magang yang dijadikan topik dalam laporan magang.

### 1.2 Tujuan

Menjelaskan mengenai tujuan dari penulisan laporan dan alasan memilih topik tersebut.

### 1.3 Sistematika Laporan

Berisi tentang penjelasan yang ada pada setiap bab dan sub bab dalam laporan magang.

## BAB II Profil Organisasi dan Aktivitas Magang

### 2.1 Profil Organisasi

Menjelaskan profil organisasi yang berisi tentang sejarah, karakteristik organisasi, visi misi, dan struktur organisasi pada perusahaan tempat magang.

### 2.2 Aktivitas Magang

Menguraikan aktivitas yang dilakukan selama magang pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang.

## BAB III Identifikasi Masalah

Menjelaskan mengenai topik masalah yang diangkat pada laporan magang yaitu mengenai “Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang” dalam menjaga keamanan dan ketertiban pada PLTU Batang.

#### BAB IV Kajian Pustaka

Menjelaskan dan menguraikan teori yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diangkat dalam laporan magang yaitu tentang mengenai “Strategi Pemberdayaan *Teamwork* untuk Meningkatkan Kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang”.

#### BAB V Analisis dan Pembahasan

Berisi tentang uraian mengenai mengenai prestasi kerja dan kompetensi sebagai indikator promosi jabatan yang menjadi permasalahan topik laporan magang, serta menganalisis masalah dengan teori yang sesuai dengan masalah topik pembahasan sebagai penjelasan dan perbandingan antara masalah di tempat magang dengan teori yang ada.

#### BAB VI Kesimpulan dan Rekomendasi

Menjelaskan tentang kesimpulan tentang simpulan dari masalah topik pembahasan, serta Rekomendasi yang berisi tentang hal-hal yang perlu di perbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan pegawai yang ada dalam organisasi tempat magang.

## BAB VII Refleksi Diri

Menjelaskan manfaat yang didapat ketika magang oleh mahasiswa, mengidentifikasi kunci sukses dalam bekerja berdasarkan pengalaman yang didapatkan di tempat magang, serta menjabarkan mengenai rencana perbaiki/pengembangan diri, karir dan pendidikan selanjutnya.



## BAB II

### PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

#### 2.1 Profil Organisasi

##### 2.1.1 Profil PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang

PT. Nawakara Perkasa Nusantara merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang keamanan. Nawakara menawarkan berbagai layanan keamanan diantaranya yaitu *manned guarding*, *security service*, *Security Consultancy*, *Security Training & Education* dan masih banyak lagi. Berdiri pada tanggal 9 November 1996, yang didirikan oleh sekelompok lulusan Akademi Kepolisian Nasional angkatan ke-9. Nama Nawakara berasal dari kata Sansekerta, yaitu Nawa yang memiliki arti angka 9 sedangkan Kara artinya kepolisian.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara memiliki kantor pusat di Jakarta, yang beroperasi 24/7 dengan 10.000 staff dalam mendukung operasionalnya. Memiliki wilayah operasi yang luas di seluruh Indonesia. Sistem regional dirancang untuk memudahkan perusahaan dalam memberikan pelayanan dan pengawasan yang lebih efektif dan efisien bagi klien dan di setiap proyek di seluruh wilayah Indonesia, Nawakara mendirikan kantor regional yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia, yaitu terdiri dari Kantor Cabang Multi Site, Regional Sumatera, Regional Sulawesi, Regional Bandung dan Regional Surabaya. Nawakara menjadi perusahaan penyedia jasa security bertaraf internasional.

Terlihat dari beberapa sertifikat yang telah mereka dapatkan yaitu diantaranya adalah ISO 9001-2015 *Quality Management System* pada tahun 2004, ISO 14001-2015 *Environmental Management Systems* pada bulan Januari 2021, ISO 22301-2019 *Business Continuity Management System* pada bulan Januari 2021, ISO 4500-2018 *Occupational Health & Safety Management System* pada tahun 2020 dan masih banyak lagi. Hal tersebut membuktikan bahwa PT. Nawakara Perkasa Nusantara memiliki standar kualitas terbaik yang memenuhi standar internasional pada bidang manajemen pelayanan jasa keamanan.

Nawakara terpilih atau memenangkan tender untuk menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa security pada *project* PLTU Batang. PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang memulai kontraknya sejak tahun 2016 sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa pengamanan pada area PLTU Batang. Beralamatkan di Desa Ujungnegoro Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang, dengan letak kantor Nawakara yang berada di dalam kawasan proyek PLTU Batang guna memudahkan dalam kegiatan operasional manajemennya. Nawakara *Project* PLTU Batang berada di bawah naungan kantor Regional Surabaya. Perjanjian kerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang, menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang dipimpin oleh Komandan I Nengah Sugiarta selaku Site Manager, beliau merupakan lulusan Magister Hukum Fakultas Hukum UNISSULA. Sudah 5 tahun lebih, Nawakara mengabdikan jasanya pada *project* PLTU Batang. Proyek pembangkit listrik tenaga uap *ultra critical* sebesar 2 x 1.000 MW di Kabupaten Batang, Jawa

Tengah. Dimana PLTU ini disebut akan menjadi pembangkit listrik dengan teknologi *ultra-supercritical* (USC) terbesar dan pertama di Asia Tenggara.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa *security* yang telah banyak menyerap tenaga kerja di sekitar daerah PLTU Batang. Rata-rata satpam yang direkrut berusia 20-30 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SMA dan telah mengikuti pelatihan Gada Pratama dan didukung oleh *leader team* yang telah menyelesaikan pendidikan lanjutan yaitu Gada Madya dan Gada Utama. Jumlah satpam yang bekerja pada Nawakara *Project* PLTU Batang, yaitu sebagai berikut :

Nama Bagian	Wilayah Kerja	Jumlah
Guard Reguller	Area dalam PLTU	135
Traffic Managemen	Sepanjang jalan menuju PLTU	24
Offshore	Patroli rutin di area konstruksi lepas pantai	6
<b>Total</b>		<b>165</b>

**Tabel 2.1 Jumlah security**

Dari Table 2.1 dapat dijelaskan bahwa satpam Nawakara *project* PLTU Batang dibagi menjadi 3 bagian berdasarkan wilayah kerjanya, yaitu *Guard Reguller* di area dalam PLTU, *Traffic Managemen* bertugas menjaga keamanan di sepanjang jalan menuju PLTU, dan untuk *Offshore* bertugas melakukan patroli rutin di area konstruksi lepas pantai. Total 165 *security guards* tersebut dibagi menjadi 3 regu yaitu regu A, B, dan C dengan sistem kerja shift pagi dan malam.

Satpam Nawakara *Project* PLTU Batang menggunakan seragam berwarna coklat sesuai dengan peraturan terbaru Kepala Kepolisian Negara Republik

Indonesia (Perkap) nomor 4 tahun 2020, yang dilengkapi dengan rompi berwarna hijau dan helm warna putih sebagai alat pelindung diri. PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang bertugas untuk menjaga keamanan lingkungan baik di Luar maupun di dalam kawasan PLTU Batang. Menjaga keamanan dari segala hal yang dapat mengganggu dan merugikan proyek.



Gambar 2.1 Dokumentasi security Nawakara

## 2.1.2 Visi dan Misi PT. Nawakara Perkasa Nusantara

### A. Visi

Berkomitmen untuk menjadi perusahaan keamanan terkemuka dengan layanan lengkap yang memberikan keunggulan layanan yang memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan dan terus bergerak maju.

### B. Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia secara ekstensif, mempraktekkan teknologi keamanan secara akurat, dan seterusnya mempertahankan standar internasional.

2. Untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam mengembangkan ukuran-ukuran keamanan, menyatukan kekuatan keamanan, teknologi, komunitas lokal, polisi dan manajemen.

### 2.1.3 Logo Perusahaan



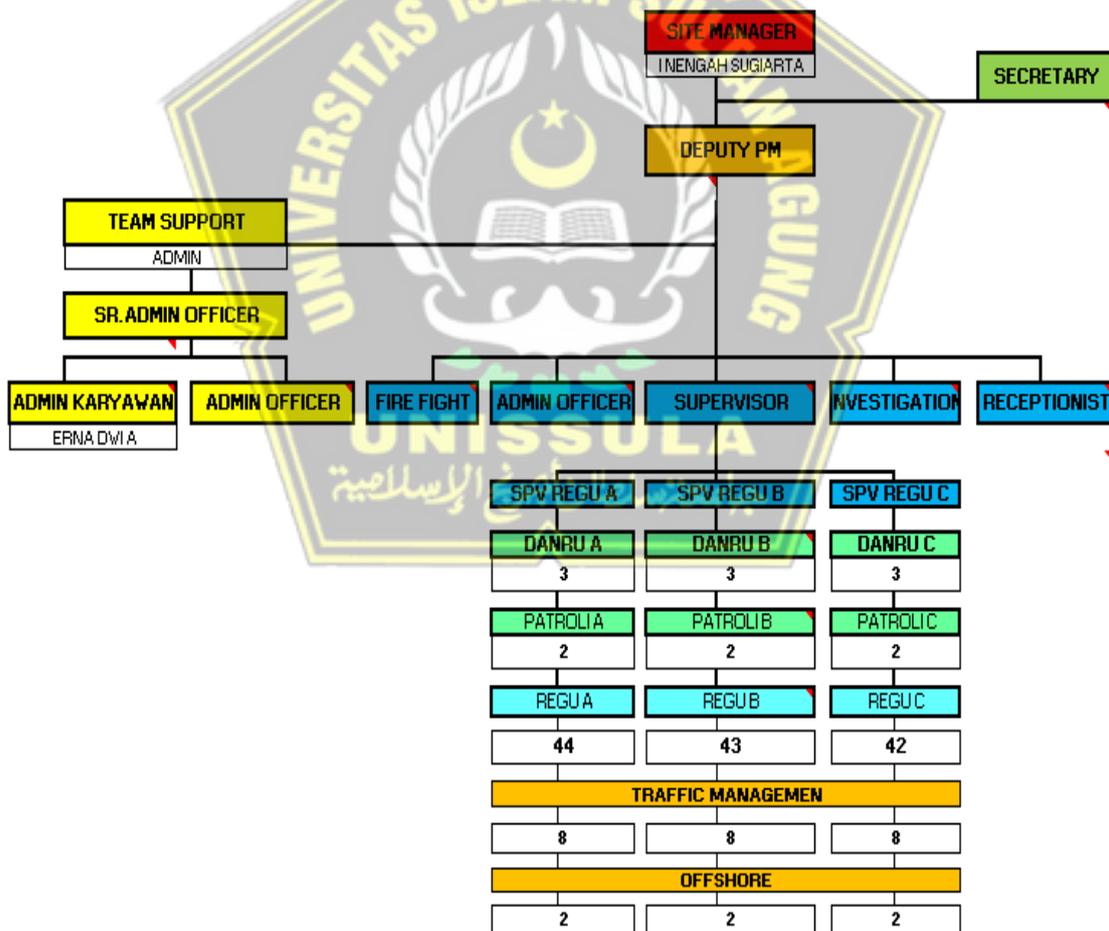
Gambar 2.2 Logo perusahaan

PT. Nawakara Perkasa Nusantara memiliki logo yang ber lambangkan burung Rajawali dengan warna emas dan dibawah burung Rajawali terdapat tulisan “Nawakara Security Solutions” dengan slogan *plan, prevent, protect*. Logo tersebut memiliki makna yaitu sebuah harapan atau cita-cita perusahaan agar terus terbang dalam mengembangkan perusahaan penyedia jasa keamanan dengan memberikan sebuah sistem sebagai solusi dalam menjaga keamanan. Dengan sebuah slogan yang memiliki arti perencanaan, pencegahan dan perlindungan yang memiliki makna bahwa Nawakara mampu memberikan layanan perencanaan sistem keamanan, melakukan pencegahan dari keadaan-keadaan yang mungkin akan terjadi dan dapat melindungi dari keadaan yang mengancam keamanan lingkungan.

### 2.1.4 Struktur Organisasi PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU

#### Batang

Dalam memperlancar jalannya kegiatan pada suatu perusahaan, maka setiap perusahaan wajib memiliki struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi merupakan sistem yang digunakan dalam mendefinisikan hierarki pada suatu organisasi. Struktur ini akan memperjelas fungsi dan kedudukan setiap posisi pekerjaan secara jelas. Struktur organisasi yang terdapat di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang dapat dilihat dari bagan berikut :



Gambar 2.3 Struktur organisasi

Job deskripsi dari masing-masing bagian sebagai berikut :

1) Site Manager

Menjadi penanggung jawab dari pelaksanaan proyek, selalu memastikan bahwa timnya bisa menyelesaikan sebuah proyek dengan baik. Memimpin para pekerja yang berada di bawahnya sehingga timnya dapat bekerja secara optimal dalam menyelesaikan sebuah proyek.

2) Secretary

Tugas utama dari sekretaris adalah bertanggung jawab atas semua laporan Harian, Mingguan dan Laporan Bulanan operasional ke Security Manager. Memastikan semua data administrasi sekretaris disusun dengan benar. Menyiapkan dan dokumen yang dibutuhkan atau diminta oleh Project Manager. Mencatat dan simpan semua notulen rapat (Harian, Mingguan, Bulanan) dan rapat lainnya, dan masih banyak lagi.

3) Deputy PM

Tugas utama dari Deputy PM adalah membantu tugas Site Manager (SM) dalam mengelola semua aspek layanan pengiriman ke Proyek sesuai dengan persyaratan kontrak, memastikan kualitas pelayanan sesuai standar sistem manajemen mutu, mengembangkan dan memelihara hubungan dengan penegakan hukum eksternal, Pemerintah daerah, perwakilan serikat pekerja, pemimpin masyarakat, dinas keamanan yang

berdekatan dan orang atau organisasi lain yang berdampak pada operasi keamanan di Proyek, dan masih banyak lagi.

#### 4) Senior Admin Officer

Tugas utama dari Senior Admin Officer adalah memastikan semua data keuangan dan administrasi disusun dengan benar, memeriksa data lembar kerja Admin Officer, staf dan Maintenance Staff, laporan yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku harus dilaporkan ke Security Manager, Pemeriksaan Seluruh Dokument pembayaran, administrasi/ keuangan/kontrak dengan vendor/pengajuan yang dibuat oleh Admin Office, Pemeriksaan dan Pengawasan atas Dokumen SDM, Jamsostek, Payroll yang dibuat oleh Admin Officer dan Field Officer, dan masih banyak lagi. Senior Admin Officer membawahi 2 staff, yaitu clerk dan admin officer.

- Admin Karyawan

Tugas utama dari clerk adalah mengelola semua data karyawan, mempersiapkan Form Absensi dan Form Lain yang dibutuhkan, mengelolas BPJS dan tenaga kerja baik pembukaan atau penutupan, Laporan BJPS dan Tenaga Kerja ke Dinas terkait, Laporan Time Sheet harian ke Site Manager, dll.

- Admin Officer

Tugas utama dari admin officer adalah Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan, Mengelola uang kas, setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas, Mengurus dan membuat surat keluar masuk internal dan External, Laporan Kas Harian dan Laporan Bank Harian, Mendokumentasikan semua pengeluaran dan Pemasukan yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan, dll.

5) Fire Fight

Tugas utama dari Fire Fight adalah membuat program kerja K3 dan perencanaan pengimplementasian, memastikan berjalannya program K3 dan membuat dokumentasinya, membuat laporan dan menganalisis data statistik, meninjau keselamatan kerja dan pelatihan keselamatan, melakukan pemeriksaan pada tenaga kerja, memastikan tenaga kerja telah bekerja sesuai dengan SOP, dan meninjau serta mengarahkan karyawan bekerja sesuai kewajiban dan sesuai dengan sistem operasi perusahaan.

6) Admin Officer

Tugas utama Admin Officer ini adalah Menyiapkan dan mengolah data personel / kendaraan untuk mendapatkan akses PLTU Batang, Proses ID Card Pekerja, ID Visitor dan Get Pass Kendaraan, Bertanggung jawab terhadap Pencetakan ID Card dan Get Pass Kendaraan serta pengarsipan dokumen.

7) Supervisor

Tugas utama supervisor adalah membantu Pelaksanaan Tugas Project Manager dan Deputy Project Manager dalam Pelaksanaan Tugas Sehari-hari dan bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas Shift Leader dan Anggota Security.

8) Investigator

Tugas utama investigator yakni bertugas dan bertanggungjawab dalam upaya melakukan kegiatan investigasi dan penemuan fakta terhadap kasus-kasus yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap jalan tidaknya proses kegiatan Investigasi dan Pencarian Fakta baik yang bersifat telah, sedang dan akan terjadi.

9) Receptionist

Tugas utamanya yakni memastikan semua peralatan perusahaan dalam kondisi baik, mencatat dan label inventaris perusahaan, menyediakan peralatan untuk mendukung operasional lapangan, laporan Kerusakan dan Perbaikan Kendaraan Bermotor, termasuk Pajak, KIR dan Asuransi Kendaraan, distribusi Seragam dan Perlengkapannya ke Personil dan Staff.

## 10) Security Guard

Satpam Nawakara *Project* PLTU Batang dibagi menjadi 3 bagian berdasarkan wilayah kerjanya, yaitu *Guard Reguller* di area dalam PLTU, *Traffic Managemen* bertugas menjaga keamanan disepanjang jalan menuju PLTU, dan untuk *Offshore* bertugas pada area lepas pantai. Dari ketiga bagian dan jumlah 165 anggota satpam kemudian dibagi menjadi 3 regu yaitu regu A, B, dan C dengan sistem kerja shift pagi dan malam. Tiap regu terdiri dari 1 *Supervisor*, 2 Danru (Komandan Regu/ *Shift Leader*), 3 Patrol atau Patroli, 39 anggota *Guard reguller*, 8 Traffic Managemen dan 2 Offshore. Tiap regu terdiri dari 1 *Supervisor*, 2 Danru (Komandan Regu/ *Shift Leader*), 3 Patrol atau Patroli, 39 anggota *Guard reguller*, 8 Traffic Managemen dan 2 Offshore.

Adapun untuk tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- Guard Reguller

Tugas utamanya yaitu memastikan setiap orang yang memasuki wilayah proyek PLTU harus mengunjukan ID Cardnya, memastikan Foto ID sama dengan wajah pemegang kartu ID Card, Personel wajib membuka pintu kendaraan yang akan masuk ataupun keluar untuk menghindari terjadinya pelanggaran, Aktif melakukan kegiatan patroli didalam kawasan PLTU, dll.

- Traffic Managemen bertugas menjaga keamanan disepanjang jalan menuju PLTU, berjaga di titik-titik pos, memberikan informasi kendaraan besar yang akan masuk ke area PLTU, dll.

- Offshore bertugas melakukan patroli rutin di area konstruksi lepas pantai, untuk memastikan tidak ada nelayan yang beraktifitas di area konstruksi yang dapat menimbulkan bahaya bagi nelayan yang beraktifitas.

## 2.2 Aktivitas Magang

Kegiatan magang dilaksanakan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang. Kegiatan magang dilaksanakan sejak tanggal 5 April – 15 Juli 2021, waktu pelaksanaan sesuai dengan jam kerja staff yaitu 8 jam kerja mulai pukul 08.00-17.00 WIB dan pada bulan puasa mulai pukul 08.00-16.00 WIB selama 5 hari kerja. Namun pada tanggal 21 Juni sampai dengan magang hari terakhir mulai diberlakukannya WFH atau *Work From Home*, 3 hari kerja dalam seminggu. Penentuan lokasi magang pada perusahaan tersebut karena mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang menjadi salah satu perusahaan penyedia jasa yang telah banyak menyerap pekerja disekitar daerah PLTU, perusahaan besar yang sukses dan menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia dalam bidang keamanan.

Dalam praktek kegiatan magang saya mendapat tugas untuk membantu di bagian admin karyawan yang dibimbing oleh ibu Erna Dwi Asih, S.H.. Tugas yang dilakukan diantaranya :

- 1) Membantu menginput dan update data-data karyawan pada potofolio template HCIS

- 2) Membantu menscan data-data seperti PKWT, Surat-surat, berkas karyawan, dll.
- 3) Membantu input data karyawan untuk disetorkan ke Disnaker
- 4) Membantu update data history kerja karyawan
- 5) Membantu update database training project
- 6) Menginput data kehadiran security (cuti, sakit, izin, tanpa keterangan)
- 7) Mengikuti sosialisasi online melalui Zoom Meeting dari BPJS Ketenagakerjaan mengenai “PP nomor 37 tahun 2021 tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan”.

Selain itu, saya juga mendapat tugas membantu bagian admin officer tepatnya bagian pembuat ID card. Tugas yang dilakukan yaitu :

- 1) Menginput data VGP bulan April
- 2) Menginput data ID *card expired*
- 3) Menginput data laporan temporary bulan Maret - April
- 4) Menginput data ID card sebagai tanda terima perpanjangan ID card
- 5) Mengurutkan ID card baru

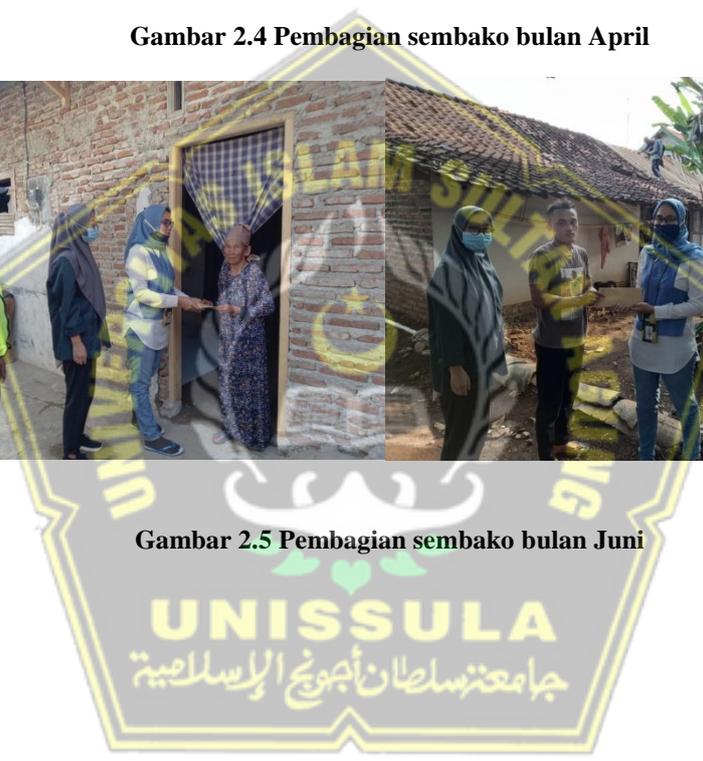
PT. Nawakara Perkasa Nusantara Project PLTU Batang rutin tiap bulannya melakukan kegiatan sosial diantaranya adalah memberikan bantuan sodakoh kepada masyarakat sekitar PLTU yang tidak mampu, sakit, rumah roboh, pembangunan masjid, dll.



Gambar 2.4 Pembagian sembako bulan April



Gambar 2.5 Pembagian sembako bulan Juni



### **BAB III**

#### **IDENTIFIKASI MASALAH**

Setiap perusahaan harus mampu mengelola manajemennya dengan baik dalam menghadapi persaingan yang kompetitif seperti sekarang ini agar dapat bertahan dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak pada bidang jasa, produksi maupun industri, pastinya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sebuah sistem manajemen yang efektif dalam menunjang jalannya operasi perusahaan dan juga memperhatikan tingkat efektivitas dari kerja karyawannya.

Seperti kita ketahui, kegiatan operasional perusahaan dapat dikelola dengan melakukan pembagian kerja ke dalam beberapa bagian, seperti bagian pemasaran, bagian keuangan, bagian produksi, bagian sumber daya manusia, bagian administrasi, dan bagian operasional. Masing-masing bagian tersebut melaksanakan kegiatan yang berbeda tetapi saling berhubungan satu sama lain untuk bersama mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa pengelolaan perusahaan tidak selalu berjalan lancar sesuai yang diharapkan, tidak terkecuali yang dialami oleh PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang. Berdasarkan observasi dan wawancara, terdapat beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut :

1) Semangat kerja staff yang menurun sebagai dampak pandemic Covid-19

Berdasarkan observasi selama penulis melakukan kegiatan magang di PT Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang, dampak pandemi Covid-19 dirasakan langsung oleh para pekerja karena mereka harus bisa beradaptasi dengan kondisi baru. Adanya kebijakan berkerja dari rumah mengakibatkan staff merasa sedikit terbebani akibat mereka tidak bisa menyeimbangkan waktu, membagi fokus antara urusan pekerjaan dan pribadi. Karyawan merasakan kecemasan karena mereka takut tertular virus Corona mengingat jumlah kasus positif Covid-19 semakin meningkat. Di saat yang sama, mereka juga merasakan kejenuhan akibat tidak dapat leluasa menjalankan aktivitas di luar rumah seperti berlibur. Hal ini karena pergerakan masyarakat dibatasi dengan adanya pemberlakuan PPKM, sehingga tempat rekreasi, mall dan tempat umum lainnya harus ditutup sementara untuk menekan angka positif Corona. Hal tersebut berdampak pada semangat kerja karyawan yang menurun.

2) Perlunya mengoptimalkan kinerja satpam akibat sering ditemukannya tindak kejahatan dan pelanggaran

Sering ditemukannya tindak kejahatan dan pelanggaran yang ditemukan pada PLTU Batang, yaitu dari kasus pencurian, menggunakan ID Card palsu, pekerja masuk menggunakan ID Card orang lain, masuk tanpa izin atau menerobos pagar pembatas untuk masuk ke area PLTU, dan masih banyak lagi kasus yang terjadi hampir setiap hari. Nawakara sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa keamana di PLTU Batang,

telah bekerja dengan baik sehingga dapat menemukan kasus-kasus tersebut atau dengan kata lain berhasil menggagalkan kasus tersebut. Namun, dengan melihat kasus yang terjadi hampir setiap hari, maka perlu dilakukannya peningkatan kinerja satpam untuk lebih baik lagi dalam menjaga keamanan dan ketertiban di area PLTU Batang. Karena apabila faktor keamanan diabaikan atau tidak diantisipasi, bukan tidak mungkin perusahaan-perusahaan yang ada di dalam area PLTU Batang bisa kehilangan aset-aset berharga mereka dan hal ini dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan PLTU Batang.

Dari kedua permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut pada permasalahan yang ke-2, yaitu tindak kejahatan yang semakin meningkat. Meskipun kualitas layanan keamanan yang diberikan satpam Nawakara di area PLTU Batang sudah baik, namun melihat situasi pelanggaran keamanan dan ketertiban terjadi hampir setiap hari maka kinerja satpam harus terus ditingkatkan. Kemudian, mengingat kerja satpam Nawakara menggunakan sistem kelompok/*team*/regu, peningkatan kinerja satpam perlu diupayakan melalui pemberdayaan *teamwork* untuk memastikan keamanan dan ketertiban pada proyek PLTU Batang dapat semakin terjaga.

Adapun beberapa tindakan kejahatan dan pelanggaran yang terjadi di area PLTU Batang, seperti contohnya pada bulan Juli 2021 berdasarkan *Security Summary Monthly* terdapat 31 kasus yang ditemukan oleh satpam Nawakara, terlihat pada data dibawah ini :

<b>JULY</b>				
	<b>Date</b>	<b>Team</b>	<b>Description</b>	<b>Object</b>
1	1-Jul	B	Trespassing	Netting Fish
2	1-Jul	B	Theft	A generator set, 5 electric drill machine, 3 Welding machine portable and a Cutting Wheel machine
3	2-Jul	A	Theft	Box Tools
4	3-Jul	A	Theft	A Emergency Lamp, water sprayer, sack of seal and a fire extinguisher
5	4-Jul	A	Theft	5 bottles of ATF oil
6	5-Jul	C	Rule Violation	Using someone else's ID Card
7	5-Jul	C	Trespassing	Fishing
8	6-Jul	A	Rule Violation	Using Fake ID Card
9	8-Jul	A	Rule Violation	Using Fake ID Card
10	8-Jul	A	Theft	A Grinding stone
11	8-Jul	A	Theft	3 Grinding Nozzles
12	8-Jul	B	Safety Violation	Argument
13	8-Jul	B	Theft	A Grinding stone
14	9-Jul	A	Theft	A Drill Bit
15	10-Jul	A	Theft	3 pieces of Life Raft
16	11-Jul	C	Attempted of Theft	Power Cable
17	15-Jul	A	Rule Violation	Using Fake ID Card
18	15-Jul	A	Theft	Multi Gas Detector
19	17-Jul	C	Trespassing	Cutting Grass
20	19-Jul	B	Trespassing	Fishing
21	21-Jul	A	Rule Violation	Using Fake ID Card
22	22-Jul	C	Theft	Grinding Machine, Legrand and Power Cable
23	25-Jul	B	Trespassing	Fishing
24	25-Jul	B	Trespassing	Cutting Grass
25	25-Jul	B	Rule Violation	Installing the nets for catch fish at Strom Water Drainage
26	26-Jul	A	Rule Violation	Using Fake ID Card

27	28-Jul	C	Rule Violation	Using Fake ID Card
28	28-Jul	C	Rule Violation	Using someone else's ID Card
29	28-Jul	A	Theft	Toolbox containing mechanical equipment
30	31-Jul	B	Trespassing	Fishing
31	31-Jul	B	Trespassing	Fishing

**Tabel 3.1 Security Summary Mounthly**

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa selama pada bulan Juli 2021 ini telah tercatat terdapat 31 kasus yang terjadi, diantaranya yaitu : pada tanggal 1 Juli terdapat pelanggaran masuk tanpa izin di area PLTU yaitu seorang pemancing, kasus yang ke 2 ditemukan kasus pencurian yaitu dengan objek pencurian sebuah genset, 5 mesin bor listrik, dan 3 mesin las portabel yang ditemukan oleh team atau regu B. Sedangkan pada tanggal 5 Juli terdapat pelanggaran aturan yaitu pekerja yang masuk menggunakan ID Card milik orang lain yang ditemukan oleh regu C dan masih banyak lagi.

Berdasarkan banyaknya tindak kejahatan atau pelanggaran yang hampir setiap hari terjadi pada proyek PLTU Batang. PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang perlu menyiapkan strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, yaitu guna mewujudkan tenaga satpam yang profesional yang lebih bertanggungjawab lagi terhadap tugas dan kewajibannya, dapat bertindak lebih cepat dan efektif dalam menghadapi tindak kejahatan atau pelanggaran di PLTU Batang sehingga tindak kejahatan atau pelanggaran dapat berkurang. Dalam upaya menangani permasalahan di atas diperlukan strategi peningkatan kinerja satpam PT Nawakara *Project* PLTU Batang dengan memberikan fokus pada pemberdayaan tim.

## BAB IV

### KAJIAN PUSTAKA

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia tidak terpisahkan dari kegiatan yang ada pada perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia karenanya memiliki peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Khususnya ketika perusahaan mengandalkan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan karyawannya melalui team, *teamwork* perlu diberdayakan dengan optimal untuk mendukung peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia perusahaan.

#### 4.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan performa dari sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan bergantung pada kinerja dari karyawannya. Menurut Mangkunegara (2009) dalam (Wahyuni, 2014), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja individual sendiri terdiri dari tiga faktor, yaitu kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*). Sedangkan Basri dan Rivai (2005) yang dikutip oleh (Safitri, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

selama periode tertentu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan atau telah disepakati bersama seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian besar dari perusahaan agar perusahaan dapat menjalankan fungsinya secara berkelanjutan. Bagi karyawan sendiri, peningkatan kinerja merupakan bagian dari upaya pengembangan diri dan karir. Karyawan dengan produktifitas serta kinerja yang lebih tinggi dapat diharapkan untuk berkontribusi pada keuntungan perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan manfaat juga pada diri karyawan. Seperti yang tertuang dalam firman Allah dalam Q.S Ahqaf ayat 19 yaitu :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwasanya Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, jika seseorang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula, maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang baik pula. Suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk dapat berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan adalah kesempatan untuk maju.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam

mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Oleh karenanya, perlunya meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kerja yang dicapai lebih maksimal.

#### 4.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Byars dan Rue (2008) seperti yang dikutip dalam (Wahyuni, 2014), kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan peran. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Usaha, yaitu menunjukkan jumlah tenaga baik fisik maupun mental yang digunakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja.
- 2) Kemampuan, yaitu kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Persepsi Tugas, yaitu dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Gibson (2012) dalam kutipan (Febriyanti, 2020)

terdapat 3 variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan :

- 1) Variabel individual
  - a) Kemampuan dan ketrampilan yaitu mental dan fisik
  - b) Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan gaji
  - c) Demografi yaitu umur, jenis kelamin dan asal-usul

- 2) Variabel organisasional, yang terdiri dari kepemimpinan, sumberdaya, struktur, imbalan, dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa, hasil kerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor variabel individual, organisasi dan psikologis. Semua faktor saling berkaitan satu sama lain, tergantung bagaimana perusahaan dalam menerapkan sistem manajemen kinerjanya, karena apabila dilakukan dengan baik maka karyawan akan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4.2 Teamwork**

*Teamwork* merupakan salah satu bentuk interaksi sosial yang dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. (Sriyono & Farida Lestari, 2013) menjelaskan bahwa *teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di luar antara bagian-bagian perusahaan. Menurut Dejanaz (2006) dalam (Simanjuntak et al., 2018) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah suatu kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan tim, mampu berpartisipasi dalam tim dan mendapat kepuasan di dalam tim tersebut yang ditunjukkan dengan memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya, mendukung satu sama lain serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut (Pandelaki, 2018) menyatakan bahwa *teamwork* ditunjukkan dengan

adanya suatu kelompok yang saling bekerjasama dengan memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target didalam organisasi. Perusahaan yang lebih menekankan pada kerja tim akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih tinggi serta lebih muda dalam pemecahan masalah yang ada di tempat kerja.

Dalam Islam telah diperintahkan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik hendaknya bekerjasama, saling tolong-menolong dengan orang lain. Tidak memandang golongan, warna kulit ataupun kelas sosial, karena Islam tetap mengedepankan persaudaraan sebagai landasan membangun kerjasama tim (Handayani, 2020). Seperti firman Allah yang terdapat dalam Al-Quran dari potongan surat Al-Maidah [5]: 2

....وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ  
الْعِقَابِ

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan kemampuan individu dalam suatu kelompok mampu melakukan kerjasama dengan orang lain dengan baik, saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang didalamnya mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, saling percaya, mendukung, serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan bersama.

Sebuah tim yang efektif akan selalu mengembangkan strategi untuk memaksimalkan kinerjanya. Tim yang berdaya merupakan sebuah tim yang mampu berbagai atas kemampuannya. Penguatan dan pemberdayaan tim kerja yang baik dapat menghasilkan produk dan layanan yang baik pula. Bekerja didalam suatu tim yang unggul dan menyenangkan adalah sebuah kepuasan bagi semua anggota tim. Suasana kerja yang kooperatif, keinginan bekerja sama yang besar, dapat menghasilkan hasil kerja yang besar dan rasa memiliki dalam tim merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja tim.

#### 4.2.1 Peran *Teamwork*

*Teamwork* dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. *Teamwork* adalah sebuah sarana untuk menggabungkan berbagai talenta yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan, serta menjadi sarana pendekatan untuk memberikan solusi yang inovatif. Ketrampilan dan pengetahuan beranekaragam yang dimiliki oleh setiap anggota kelompok dapat membuat *teamwork* lebih menguntungkan. Di dalam sebuah tim, semua anggota bersama-sama menjalin ikatan emosi untuk mengembangkan imajinasi dan kreativitas yang diharapkan mampu memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja.

Menjalinkan *teamwork* yang kuat dan solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen. Suatu hal yang penting adalah bahwa sebuah *teamwork* dilihat sebagai sumber daya yang harus mendapatkan perhatian dari perusahaan untuk selalu dikembangkan dan dibina

seperti sumber daya lain yang ada dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan *teamwork* dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim, sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah *teamwork*, meskipun pada kondisi tertentu manajemen dapat melakukan intervensi.

#### 4.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan *Teamwork*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan tim kerja untuk menjadi lebih ideal menurut Purba (2013) yaitu :

- a) Sikap profesional
- b) Sikap positif
- c) Saling bekerjasama
- d) Komunikasi
- e) Serta peran dari atasan

Sedangkan menurut Dejanaz (2006) yang dikutip oleh (Tunjyiah, 2020) faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim adalah :

- 1) Tujuan yang jelas

Memiliki tujuan yang jelas yang kemudian harus dijelaskan pada masing-masing anggota untuk menumbuhkan semangat bekerja, mampu bertahan dalam keadaan sulit dan mampu memecahkan masalah bersama. Karena apabila kurang jelasnya suatu tujuan, akan menjadi faktor utama sebuah kegagalan.

- 2) Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung

Dukungan antar sesama anggota dan dukungan dari pemimpin sangat dibutuhkan di dalam kerja tim. Dukungan yang baik akan mempengaruhi semangat kerja dari anggotanya.

3) Dukungan yang kuat dari organisasi

Salah satu hal yang dapat mengakibatkan kegagalan adalah kurangnya dukungan dari organisasi terhadap anggotanya. Dukungan dapat berbentuk pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi rutin sebagai bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok.

4) Hubungan internal yang positif

Suatu hubungan internal yang positif sangat berpengaruh terhadap keefektifan didalam suatu tim. Dalam suatu tim pasti terdapat banyak kendala dan kelemahan anggota yang dapat mengakibatkan ketegangan hubungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan *teamwork* dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu hubungan internal yang positif sesama anggota tim, mampu berkomunikasi dengan baik, dimana mereka saling mendukung satu sama lain, saling percaya, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan tim demi terwujudnya tujuan dari tim tersebut. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, menjalin komunikasi yang baik menjadi faktor penentuan keberhasilan suatu kelompok. Kerjasama dapat terjalin melalui komunikasi yang baik oleh setiap anggota kelompok, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan hubungan kerjasama dengan atasan dan sesama karyawan.

### 4.2.3 Faktor yang menghambat *teamwork*

Menurut Tjipto dan Diana (2003) dalam (Purba, 2013), beberapa faktor yang mempengaruhi *teamwork* menjadi tidak ideal adalah : identitas pribadi anggota tim, hubungan antar anggota tim dan identitas tim.

Sedangkan berdasarkan temuan (Purba, 2013) faktor yang membuat *teamwork* tidak ideal adalah :

- a) Kurangnya kerjasama
- b) Kurang komunikasi
- c) Sikap tidak profesional
- d) Sikap negatif
- e) Ketidakpuasan kerja

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidakidealan suatu tim kerja. Sehingga, di dalam suatu tim kerja diperlukan komitmen yang tinggi dari setiap individu, kerja yang bagus, memiliki kesamaan visi, misi, tujuan, serta dapat berinteraksi dan bekerjasama dengan anggota yang lain, guna mendukung sebuah tim kerja yang ideal.

### 4.3 Komunikasi

Peran sumber daya manusia memerlukan adanya sebuah kerja sama antar individu dalam perusahaan. Kerja sama dapat terjalin dengan baik melalui komunikasi yang dilakukan setiap individu. Komunikasi yang baik akan

mengurangi sebuah kesalahpahaman di dalam proses pekerjaan, baik komunikasi dengan antasan ataupun sesama karyawan.

(Anatan, 2009) mendiskusikan definisi komunikasi dari Argiris (1994) bahwa komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang, kelompok, atau organisasi menyampaikan informasi kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut (Napitupulu, 2019) komunikasi adalah pemberian, pemindahan dan pertukaran gagasan, pengetahuan, informasi dan lainnya dengan perantara alat elektronik, tulis ataupun signal. Dalam perspektif Islam komunikasi dalam bahasa Arab adalah *al-ittsal* yang berasal dari kata *wasola* yang artinya sampaikan. Sedangkan di dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Qashas 51:

﴿وَلَقَدْ وَصَّيْنَا لَهُمُ الْقَوْلَ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ﴾

Artinya : “Dan Sesungguhnya telah Kami turunkan berturut-turut Perkataan ini (Al-Quran) kepada mereka agar mereka mendapat pelajaran”.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal, dibutuhkan sebuah komunikasi yang efektif. Sebuah komunikasi akan disebut efektif apabila makna informasi yang disampaikan antara pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima pesan adalah sama. Komunikasi merupakan aktivitas dasar yang dilakukan oleh manusia sehingga memegang peranan penting dalam sebuah interaksi sosial. Semakin efektifnya komunikasi yang dibina, maka akan semakin produktif karyawan dalam bekerja. Oleh karenanya, komunikasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses memperoleh informasi antar individu atau kelompok melalui percakapan atau pembicaraan maupun gerak tubuh. Komunikasi berperan penting terhadap berjalannya proses kegiatan di suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja, akan meningkatkan hubungan kerjasama dalam perusahaan tersebut. Sehingga pentingnya pemeliharaan hubungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **4.3.1 Fungsi Komunikasi dalam Perusahaan**

Keberhasilan dari suatu organisasi bergantung pada kemampuan sebuah organisasi tersebut dalam mengkoordinasikan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan. Fungsi komunikasi menurut Saefullah (2007) yang dikutip oleh (Napitupulu, 2019) adalah sebagai berikut :

- 1) *To Inform*, yaitu untuk menyampaikan sebuah informasi
- 2) *To Educate*, sebagai sarana pendidikan
- 3) *To Entertain*, untuk menghibur
- 4) *Social Change*, sebagai perubahan sosial

Komunikasi menjadi alat strategis dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi, tugas pokok dan fungsinya dapat terlaksana dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi yaitu dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien. Di dalam sebuah perusahaan, komunikasi merupakan sebuah jantung yang berperan penting sebagai penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Apalagi bagi seorang manajer, karena mereka akan selalu terlibat dalam sebuah komunikasi

terutama untuk membuat keputusan. Sehingga, menjalin komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan kerja sama antara atasan dan hubungan kerja antar sesama karyawan.

#### 4.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut Suranto Aw (2015) dalam kutipan (Febriyanti, 2020), terdapat beberapa indikator dalam komunikasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memecahkan informasi yang telah disampaikan dengan cermat dan komunikator.
- 2) Kesenangan, dalam komunikasi selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat dilakukan dalam suasana yang menyenangkan pada ke dua pihak.
- 3) Berpengaruh pada sikap, ketika menerima informasi atau pesan tubuh pasti akan merespon makna dari pesan itu sehingga terjadi perubahan pada sikap.
- 4) Mempengaruhi hubungan menjadi lebih baik, dalam proses komunikasi secara tidak langsung akan meningkatkan kadar suatu hubungan interpersonal. Pada perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan hanya untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap sementara, tetapi juga bermaksud untuk membina hubungan yang baik.
- 5) Tindakan, antara kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi akan melakukan tindakan untuk merespon makna dari informasi tersebut.

- 6) Hambatan, segala sesuatu yang menghambat atau mengganggu proses terjadinya komunikasi.



## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Meningkatnya tindak kejahatan dan Pelanggaran sehingga perlunya mengoptimalkan kinerja satpam

PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang bertugas untuk memastikan keamanan dan ketertiban lingkungan proyek PLTU dapat terlindungi dari berbagai tindakan yang dapat merugikan proyek. Akan tetapi, proyek PLTU Batang ini tidak luput dari aksi pelanggaran dan tindakan kejahatan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar maupun dari pekerja di dalam proyek tersebut. Hampir setiap hari ada kasus pelanggaran atau kejahatan yang terjadi di lingkungan proyek PLTU Batang. Tabel berikut merangkum pelanggaran yang terjadi pada bulan Januari-Juli 2021 sebagai berikut:

JENIS PELANGGARAN	FREKUE NSI	OBJEK	KETERANGAN
Tress passing (Pelanggaran)	46	Memancing	Sedang memancing dan akan melakukan kegiatan mancing
		Menjaring ikan	Sedang menjaring ikan dan akan melakukan kegiatan menjaring ikan
		Memotong rumput	Mencari rumput di area PLTU
		Mencoba memasuki area PLTU	Mencoba menerobos pagar pembatas
Theft	43	Selang Argon	Alat untuk mendukung pembangunan PLTU

(Pencurian)		Mesin Gerinda dan Regulator 5 Mesin Bor Listrik, 2 Mata Bor 3 Mesin Las Portable dan Mesin roda pemotong Fusion Splicer & aksesorisnya,	
		2 dinamo kapal tunda 3 sekoci darurat	
		24 Alat Pemadam Api Multi Gas Detector	
		Multi Tester Penggaris Waterpass (alat ukur), Alat Ukur Digital Peralatan Geomil CPTU	
		Genset	
		Alat Ukur, Cangkul, 21 Lampu dan 3 rol kabel listrik, 4 Rol aluminium foil, Tabung gas, Kabel power dengan soket, , Kompresor Accu, Lampu Emergency, Penyemprot Air, Kotak Alat berisi mekanik peralatan dan lain-lain	Bahan untuk mendukung pembangunan PLTU
Rule Violation (Pelanggaran aturan)	14	Menggunakan ID Card orang lain dan tiket Kendaraan berbeda	Menggunakan identitas orang lain dan menggunakan tiket kendaraan yang berbeda untuk masuk ke area PLTU
		Menggunakan ID Card palsu	Menggunakan ID Card yang bukan diterbitkan oleh bagian administrasi
		Menggunakan ID Card scan	Menggunakan ID Card duplikat bukan yang asli

Safety Violation (Pelanggaran keamanan)	2	Argumen dan Memprovokasi keributan	Menciptakan tindakan provokasi untuk menimbulkan keributan di area PLTU
Finding Material (Menemukan bahan)	13	Kabel listrik	Penemuan kabel listrik dan potongan besi yang disembunyikan
		Potongan besi	

**Tabel 5.1 Ringkasan Kasus pada bulan Januari-Juni**

Berdasarkan rangkuman pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa selama bulan Januari-Juli 2021 telah banyak kasus yang terjadi atau ditemukan oleh satpam Nawakara. Tercatat terdapat 46 kasus pelanggaran masuk tanpa izin atau *tress passing*, yaitu seseorang ketahuan masuk area PLTU Batang tanpa izin untuk memancing, mencari rumput, menjaring ikan. Hal tersebut merupakan bentuk pelanggaran, karena semua orang yang masuk ke area PLTU Batang harus menggunakan izin atau menggunakan ID Card dan di area PLTU tidak boleh digunakan sebagai area mencari ikan ataupun mencari rumput karena berbahaya jika terjadi hal yang tidak diinginkan.

Tidak hanya itu, jumlah kasus yang tinggi juga ditemukan yaitu 43 kasus pencurian atau *theft*. Kasus pencurian ini banyak ditemukan oleh satpam ketika melewati gerbang dimana di lokasi tersebut dilakukan pengecekan baik mobil atau kendaraan maupun orang yang akan masuk dan keluar area PLTU pengecekan baik dari surat izin maupun muatan atau penumpang mobil atau kendaraan tersebut. Dari hasil pengecekan tersebut ditemukan banyak kasus pencurian yang dilakukan baik oleh pekerja di PLTU tersebut ataupun oleh orang luar. Selain itu kasus pencurian juga banyak ditemukan dimana hasil curian tersebut ditemukan

oleh Satpam disembunyikan oleh pelaku di beberapa lokasi di area PLTU. Pencurian tersebut berupa alat dan bahan yang digunakan untuk keperluan pembangunan PLTU, mulai dari Selang Argon, Mesin Gerinda dan Regulator, Mata Bor, Dinamo/ sekoci darurat, kabel listrik dan masih banyak jenis lainnya. Tindakan-tindakan tersebut dapat merugikan perusahaan yang mengalami pencurian, sehingga hal-hal tersebut harus segera ditindak lanjuti dan selalu diawasi.

Selain kasus yang telah dijelaskan, satpam Nawakara juga dihadapkan pada kasus pelanggaran aturan yaitu banyak karyawan yang masuk ke area PLTU menggunakan ID Card palsu, ID Card milik orang lain dan menggunakan ID Card hasil scan, kasus tersebut ditemukan sebanyak 14 kali. Kemudian juga ada pelanggaran keamanan dimana terjadi 2 kali tindak provokasi keributan dan terjadi adu argumen. Terakhir ditemukannya bahan material seperti kabel yang sengaja disembunyikan disuatu tempat dan diambil dikemudian hari. Namun hal tersebut sudah terlebih dahulu digagalkan oleh satpam Nawakara sehingga tindak pencurian gagal dilakukan.

Dengan ditemukannya banyak kasus-kasus tersebut, di satu sisi menunjukkan kinerja Satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang sudah baik karena telah berhasil mencegah dan menemukan tindak pelanggaran dan kejahatan. Akan tetapi disisi lain, hal ini juga menuntut satpam untuk terus meningkatkan kinerjanya agar bisa lebih optimal. Dengan terus melakukan peningkatan kinerja secara berkesinambungan yang diharapkan kerja satpam akan semakin baik, semakin profesional, kompak, komunikasi semakin

baik, dapat bertindak lebih cepat dan efektif dalam mencegah dan menangani tindak kejahatan atau pelanggaran di PLTU Batang. Karena apabila faktor keamanan diabaikan atau tidak diantisipasi, tindakan tersebut dapat mengganggu pembangunan PLTU dan bukan tidak mungkin perusahaan-perusahaan yang ada di dalam area PLTU Batang bisa kehilangan aset-aset berharga mereka selain itu juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan di area PLTU Batang.

## **5.2 Analisis dan Pembahasan**

Untuk mengetahui lebih lanjut peran teamwork dan komunikasi dalam mengoptimalkan kinerja Satpam PT Nawakara *Project* PLTU Batang, pada bagian ini akan dilakukan analisis dan pembahasan terkait praktek MSDM yang sudah dijalankan perusahaan khususnya dalam *teamwork* dan komunikasi dengan pendekatan teori yang relevan.

### **5.2.1 Teamwork**

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang dalam menangani permasalahan tindak pelanggaran dan kejahatan di wilayah *Project* PLTU Batang penulis memfokuskan salah satunya pada upaya pemberdayaan *teamwork*. Hal ini mengingat dalam praktek kerjanya, satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang menggunakan sistem kelompok/*team*/regu, sehingga kemampuan kerja sama dalam tim dan kekompakan masing-masing anggota sangat dibutuhkan. Kerjasama tim (*teamwork*) dan komunikasi harus berjalan bersama dengan baik untuk kelancaran dalam bekerja dan demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

*Teamwork* menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan pekerjaan. Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017) kerjasama tim atau *teamwork* merupakan cara paling efektif yang dapat mempererat hubungan antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Seperti yang dilakukan oleh PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang, dalam praktek kerja satpam Nawakara menggunakan sistem kelompok/*team*/regu. Oleh karena itu *teamwork* yang ada harus terus dioptimalkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi sekaligus untuk mencegah hal yang negatif terjadi seperti satpam yang mudah mengabaikan pekerjaannya, munculnya ketidakpercayaan antar anggota, saling melempar tanggungjawab, berbohong dalam bekerja, dan saling ketergantungan antar anggotanya.

PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa keamanan di PLTU Batang, telah bekerja dengan baik sehingga dapat menemukan kasus-kasus tersebut atau dengan kata lain berhasil menggagalkan kasus tersebut. Namun, dengan melihat kasus yang terjadi hampir setiap hari, maka perlu dilakukannya peningkatan kinerja satpam untuk lebih lagi dalam menjaga keamanan dan ketertiban di area PLTU Batang. Peningkatan kinerja satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang dilakukan dengan memberikan fokus pada pemberdayaan team sesuai dengan sistem kerjanya.

Menurut Dejanaz (2006) yang dikutip oleh (Tunjiyah, 2020) pada penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi

keefektifan sebuah tim yaitu (1) tujuan kerja yang jelas, (2) struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung, (3) dukungan yang kuat dan (4) hubungan internal yang positif. Masing-masing dari keempat faktor tersebut akan dianalisis dan dibahas lebih lanjut untuk mengetahui efektifitas teamwork yang saat ini sudah dijalankan.

- 1) Memiliki tujuan yang jelas sebagai sarana menumbuhkan semangat dalam bekerja, mampu memecahkan masalah bersama dan mampu bertahan dalam keadaan sulit.

Dalam berkerja satpam Nawakara paham bahwa tujuan kerja mereka adalah untuk menjaga keamanan lingkungan area PLTU Batang. Kejelasan tujuan ini terus ditanamkan pada diri individu Satpam diantaranya melalui pelaksanaan apel atau doa bersama sebelum ataupun sesudah melaksanakan pekerjaan. Adapun dalam apel tersebut terdapat beberapa kegiatan yang dapat dijelaskan melalui diagram berikut:

Gambar 5.1 Diagram Kegiatan Apel Kerja Satpam



Dari diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa anggota Satpam Nawakara secara rutin melakukan apel sebelum bertugas. Berkaitan dengan kejelasan tugas, pembacaan janji dan prinsip satpam serta arahan dari Supervisor dimaksudkan agar anggota dapat bekerja dengan semangat dan memudahkan mereka bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pelaksanaan apel juga dimanfaatkan oleh supervisor untuk memberikan evaluasi serta masukan mengenai strategi yang harus dilakukan pada area-area tertentu seperti area yang pernah ditemukan tindak kejahatan atau pelanggaran sebelumnya. Supervisor juga memberikan motivasi kepada semua anggota tim untuk bersinergi dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tidak ada tindak kejahatan dan pelanggaran yang terjadi. Pelaksanaan apel ditutup dengan membaca asmaul husna dan doa bersama untuk meluruskan niat bahwa bekerja adalah sebagai bagian dari ibadah dan memohon pertolongan kepada Allah untuk kelancaran tugas.



**Gambar 5.2 Dokumentasi Kegiatan Apel Satpam Nawakara**

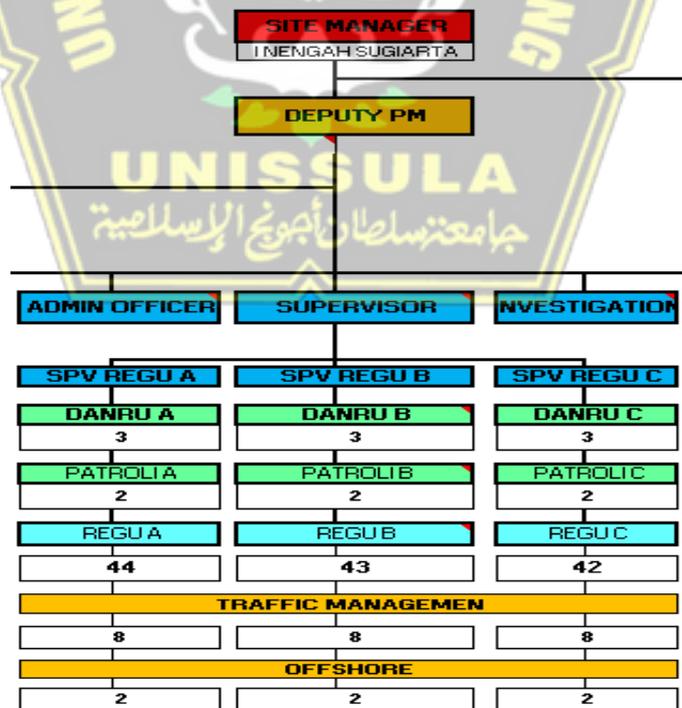
2) Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung

Dukungan antar sesama anggota dan dukungan dari atasan atau pemimpin dibutuhkan dalam kerja tim. Salah satu bentuk dukungan yang dapat dilihat pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang yaitu dari struktur tim yang jelas dan saling mendukung dalam menjalankan tugasnya. Dari total 165 *security guards* dibagi menjadi 3 regu yaitu regu A, B, dan C. Semua anggota tiap regu dibagi menjadi 3 bagian lagi sesuai dengan area kerjanya, yaitu *Guard Reguller* bertugas di area dalam PLTU, Traffic Managemen bertugas menjaga keamanan di sepanjang jalan menuju PLTU, dan untuk *Offshore* bertugas melakukan patroli rutin di area konstruksi lepas pantai. Selanjutnya setiap regu dipimpin oleh Supervisor dan setiap regu terdiri dari Danru, Patroli dan Anggota. Tak hanya itu, Nawakara juga menjalin kerja sama dengan Kepolisian dan TNI untuk memebantu dalam pelaksanaan tugas menjaga keamanan dan ketertiban PLTU Batang. Seperti membantu dalam menjaga keamanan diarea konstruksi lepas pantai oleh TNI AL dan area pintu masuk PLTU oleh kepolisian setempat.

Dalam malaksanakan tugas Supervisor dan investigator diawasi oleh Deputy PM, sementara Investigator disini berperan untuk membantu supervisor dalam mengungkap atau menelusuri apabila ditemukannya kasus atau pelanggaran. Namun apabila ditemukan kasus seperti pencurian tindak menutup kemungkinan para anggota untuk ikut berkontribusi dalam membantu untuk menyelesaikan kasus seperti memberikan saran ataupun solusi untuk mencegah dan menanggulangi masalah tersebut. Tak hanya itu,

seluruh pihak juga akan terlibat karena didalam pencegahan pencurian sangat membutuhkan peran aktif dari semua pihak. Sehingga tujuan utama dalam mencegah pencurian dapat berjalan dengan maksimal.

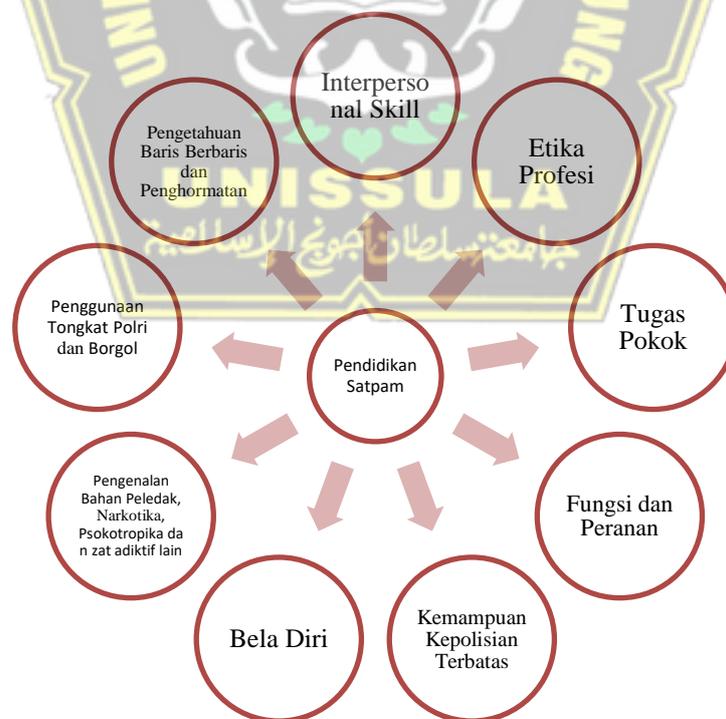
Struktur tim yang saling mendukung juga dapat dilihat dari hasil kerja antar tim. Berdasarkan hasil kerja tim yang bertugas sebelumnya menjadi acuan bagi tim selanjutnya untuk menerapkan strategi kerja selanjutnya. pada saat pelaksanaan apel pergantian shift, Supervisor akan memberikan evaluasi serta masukan mengenai strategi yang harus dilakukan pada area-area tertentu seperti area yang ditemukan tindak kejahatan atau pelanggaran oleh tim sebelumnya. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa terdapat struktur tim yang jelas dan tiap bagian dalam struktur dapat mendukung satu sama lain dalam bekerja.



Gambar 5.3 Struktur Kerja Satpam

### 3) Dukungan yang kuat dari organisasi

Dukungan organisasi sangat dibutuhkan pada kerja tim, dimana dukungan tersebut dapat berupa pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi untuk mendukung kinerja tim. Dukungan yang diberikan PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang ke pada anggota satpam diantaranya adalah pemberian pelatihan dasar wajib bagi calon anggota baru yaitu berupa pendidikan satpam tingkat Gada Pratama. Tak hanya itu bagi anggota yang memiliki jabatan khusus atau tinggi akan mendapatkan pendidikan tambahan pada tingkat Gada Madya dan Gada Utama. Selain itu POLRES Batang sering memberikan pembinaan dan pelatihan khusus bagi satpam Nawakara. Pada pendidikan satpam sendiri sudah mencakup berbagai hal yang menjadi bekal menjadi anggota satpam yang profesional.



**Gambar 5.4 Materi Pendidikan Satpam**

Pelatihan bela diri, tongkat dan borgol sendiri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu bagi anggota satpam sebagai bekal diri apabila terjadi tindak kejahatan pada area kerja yang mengancam anggota ataupun orang lain, maka mereka dapat melindunginya dengan alat dan ketrampilan bela diri yang telah mereka pelajari sebelumnya. Selain itu dukungan yang kuat juga terlihat dengan adanya Danru atau komandan regu yang terdiri dari 3 orang setiap regu membantu dan memudahkan Supervisor untuk melaksanakan pemantauan kerja anggotanya. Tak hanya itu dukungan yang kuat sebagai bentuk penunjang kegiatan kerja dapat berupa fasilitas, adapun fasilitas yang tersedia seperti kendaraan motor dan mobil untuk patroli, alat komunikasi HT, tongkat dan borgol.



**Gambar 5.5 Dokumentasi Pembinaan dari POLRES**

#### 4) Hubungan internal yang positif

Hubungan internal antar anggota tim akan mendukung keefektifan bekerja dalam sebuah *teamwork*. Satpam Nawakara telah menerapkan hal tersebut, dapat dilihat dari interaksi antar satpam yang terjalin dengan baik sehingga

suasana kekeluargaan dapat tercipta. Saling membantu dan menolong dalam pelaksanaan tugas apabila terjadi kendala. Nawakara memberikan *reward* kepada karyawannya yang telah bekerja dengan baik, seperti anggota yang telah menemukan kasus pencurian mereka akan mendapatkan *reward*. Tak hanya itu perusahaan juga memberikan kompensasi seperti pemberian asuransi ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, dan cuti kepada semua pekerjanya. Dengan begitu, akan menumbuhkan hubungan yang baik dan loyalitas satpam yang tinggi terhadap perusahaan karena mendapat perhatian yang baik dari perusahaan.

### 5.2.2 Komunikasi

Pelaksanaan *teamwork* yang baik pada suatu perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah adanya komunikasi yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Mohr dalam (Aziz, Sahra, & Budi S, 2019) bahwa *teamwork* merupakan bentuk kerja secara bersama-sama guna mencapai tujuan bersama, dengan melibatkan komunikasi interpersonal dari satu bagian kelompok ke bagian lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi dapat dibedakan menjadi dua berdasarkan segi penyampaian yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan adalah suatu bentuk komunikasi yang menggunakan pengucapan kata-kata secara lisan dan langsung terhadap lawan bicaranya. Sedangkan komunikasi tertulis adalah komunikasi yang dilakukan melalui sebuah tulisan yang dilakukan dalam kegiatan surat menyurat melalui pos, e-mail dan sebagainya (Kusumawati, 2016).

Komunikasi lisan yang baik dan jelas sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja satpam Nawakara. Karena komunikasi di dalam sebuah *teamwork* sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota. Komunikasi yang terjalin dengan begitu jelas dalam menyampaikan informasi dapat dilihat dalam gambar berikut:



**Gambar 5.6 Diagram Penyampaian Informasi**

Diagram di atas menjelaskan bagaimana tahapan komunikasi dilakukan ketika sebuah kasus ditemukan, di mana sebuah informasi harus disampaikan sesegera mungkin dan sejelas mungkin agar tidak terjadi miskomunikasi. Komunikasi yang terjadi adalah ketika ditemukannya kasus, anggota akan langsung memberikan informasi secara lisan ke pada Supervisor baik secara tatap muka ataupun menggunakan bantuan alat komunikasi seperti HT dan handphone. Informasi tersebut akan langsung ditindak lanjuti sesuai prosedur dengan melakukan investigasi kasus yang ditemukan terutama pada kasus yang sangat beresiko seperti pencurian, menggunakan ID palsu, penemuan bahan material. Laporan akan segera disampaikan kepada Investigator dan Deputy PM untuk menyelesaikan dan mengungkap masalah tersebut yang kemudian petugas security akan memberikan saran rekomendasi kepada perusahaan yang barangnya

menjadi objek pencurian. Hal tersebut diperoleh dari hasil investigasi yang dilakukan terhadap pelaku pencurian, sehingga ditemukan titik lemah diperusahaan tersebut untuk terjadinya suatu tindak pencurian. Salah satu rekomendasi yang disampaikan berupa peningkatan pengawasan dan kontrol untuk mencegah tindak pencurian tersebut. Baik pengawasan dan kontrol terhadap barang maupun orang. Selain itu pelaku akan didata identitasnya dan tindakan yang dilakukan dan sanksi seperti apa yang akan diberikan dengan menyesuaikan pelanggaran yang dilakukan. Adapun bentuk sanksi yang diberikan disesuaikan dengan kasus yang terjadi, ada yang berbentuk lisan teguran dan tertulis yaitu surat peringatan. Bentuk sanksi dapat dilihat sebagai berikut:

JENIS PELANGGARAN	SANKSI
Tress passing (Pelanggaran)	Satpam Nawakara akan memberikan pengarahan dan penjelasan bahwa tindakan tersebut dilarang dan berbahaya. Dengan begitu satpam akan memberikan instruksi dan memastikan pelaku untuk segera meninggalkan area PLTU.
Theft (Pencurian)	Pelaku akan mendapatkan Surat Peringatan (SP 1) dan bagi yang telah melakukan pencurian kedua kalinya maka mereka akan mendapatkan SP 2, ada pula yang dilaporkan ke kantor Polisi
Rule Violation (Pelanggaran aturan)	Pelaku akan mendapatkan Surat Peringatan (SP)
Safety Violation (Pelanggaran keamanan)	Pelaku akan mendapatkan Surat Peringatan (SP)
Finding Material (Menemukan bahan)	Menyerahkan temuan kepada PT BVI, yaitu perusahaan yang mengelola pembangunan PLTU tersebut

**Tabel 5.2 Bentuk Sanksi Kejahatan dan pelanggaran**

Selain itu bentuk komunikasi lisan juga terjadi ketika pelaksanaan apel sebelum kegiatan, pertemuan rutin bulanan yang dilakukan oleh masing-masing supervisor beserta dengan jajaran anggotanya, serta evaluasi harian saat serah terima tugas dan penyerahan tugas. Komunikasi Supervisor disini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kerja timnya. Sebuah komunikasi lisan digunakan untuk memberikan semangat ataupun arahan anggota dalam bekerja. Sehingga suatu hubungan pekerjaan terjalin dengan baik melalui sebuah komunikasi, yaitu baik komunikasi antar anggota, supervisor dengan komandan regu, supervisor dengan anggota, komandan regu dengan anggota, pimpinan dengan bawahannya terjalin dengan baik terlihat pada keberhasilan dalam bekerja.

### 5.3 Pembahasan Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebuah ujung tombak di dalam kemajuan sebuah perusahaan, sehingga kemajuan dan kemunduran dalam suatu perusahaan bergantung pada kinerja SDM nya. Sebuah perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan. SDM adalah aset terpenting di dalam perusahaan jasa, kemampuan SDM pada elemen ini berpengaruh terhadap reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan analisis diatas, *teamwork* dan komunikasi saling berhubungan. *Teamwork* yang terjalin di dalam tim kerja satpam Nawakara sudah berjalan dengan efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Dejanaz (2006) yang dikutip oleh (Tunjiyah, 2020) bahwa

terdapat 4 faktor yang memengaruhi keefektifan sebuah tim. Yaitu dilihat dari tujuan kerja yang sudah jelas, struktur tim kerja yang saling mendukung, mendapat dukungan yang kuat dan hubungan internal yang terjalin dengan positif. Komunikasi dalam kerja tim juga dibutuhkan sebagai alat komunikasi untuk bekerjasama maupun berdiskusi. Seperti pada satpam Nawakara telah melaksanakan komunikasi yang baik untuk bekerjasama dan diskusi antar anggota tim dan dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebuah tim yang efektif akan selalu mengembangkan strategi untuk memaksimalkan kinerjanya. Tim yang berdaya merupakan sebuah tim yang mampu berbagai atas kemampuannya. Penguatan dan pemberdayaan tim kerja yang baik dapat menghasilkan produk dan layanan yang baik pula. Dalam upaya untuk pemberdayaan tim diperlukan beberapa aspek dalam organisasi. Aspek tersebut mencakup dalam beberapa hal seperti kepemimpinan pelatihan, pembinaan, konseling, evaluasi kerja, melibatkan langsung karyawan dalam mengidentifikasi masalah dan penyelesaiannya, hubungan karyawan dan pimpinan dan komunikasi. Berdasarkan analisis *teamwork* dari teori Dejanaz (2006) diatas beberapa aspek tersebut telah dilakukan oleh PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang untuk mendukung pemberdayaan tim, namun juga ada beberapa aspek yang belum diterapkan sehingga perlu untuk diterapkan untuk mendukung pemberdayaan tim sebagai strategi peningkatan kinerja.

Sebelum adanya kasus Covid-19 di Indonesia, Nawakara rutin mengadakan apel gabungan semua tim untuk pemberian pembinaa, penyerahan *reward* kepada anggota satpam yang telah bekerja dengan baik seperti dapat

menemukan kasus pencurian, mengadakan pelatihan, dan masih banyak lagi. Akan tetapi setelah adanya kasus Covid 19, kegiatan apel gabungan ditiadakan karena harus mematuhi peraturan yang berlaku untuk terus menjaga jarak dan tidak boleh berkerumun. Mengingat kasus Covid-19 yang semakin menurun maka kegiatan dapat dilaksanakan kembali dengan mematuhi protokol kesehatan. Kegiatan apel juga dapat dimanfaatkan untuk kegiatan konseling dan pelaksanaan evaluasi kerja. Kegiatan tersebut sebagai bentuk strategi pemberdayaan tim untuk meningkatkan kinerja satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang.

Untuk menghindari kemungkinan anggota satpam yang bertugas dengan pelaku tindak pelanggaran dan kejahatan saling mengenal satu sama lain. Dan ditakutkan akan terjadi kerja sama antara anggota satpam dan pelaku, seperti memberikan akses kemudahan kepada pelaku dan terjadi tindak penyuaipan kepada anggota. Sistem *rolling* kerja atau rotasi kerja menjadi solusi untuk menghindari kemungkinan tersebut.

Komunikasi dibedakan menjadi dua berdasarkan segi penyampaiannya yaitu komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi yang terjadi di Nawakara sudah baik terutama pada komunikasi dalam bentuk lisan. Sedangkan untuk komunikasi dalam bentuk tulisan ada pada kegiatan surat menyurat seperti SP. Komunikasi dalam bentuk tulisan juga dapat berupa poster atau spanduk untuk memberikan informasi kepada orang banyak.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Teamwork* dan komunikasi saling berkaitan, *teamwork* yang baik dapat berjalan ketika komunikasi juga berjalan dengan baik. *Teamwork* yang efektif dapat dilihat dari tujuan kerja yang jelas, struktur tim kerja yang saling mendukung, dan hubungan internal yang terjalin dengan positif. Komunikasi dalam tim dibutuhkan sebagai alat komunikasi untuk berkoordinasi dan berdiskusi, baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama anggota tim.
- 2) Sebuah tim yang efektif akan selalu mengembangkan strategi untuk memaksimalkan kinerjanya. Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang, secara umum, *teamwork* dan komunikasi telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan tim mencegah dan mengatasi pelanggaran dan aksi tindakan kejahatan yang terjadi di PLTU Batang. Meskipun demikian, mengingat pelaku tindak pelanggaran dan kejahatan berasal dari luar dan masih terus terjadi, penguatan dan pemberdayaan tim kerja yang baik diperlukan untuk menghasilkan produk dan layanan yang baik pula. Sehingga upaya pemberdayaan *teamwork* dan komunikasi tim perlu terus dioptimalkan.

Evaluasi kinerja, konseling dan sistem rolling sebagai bentuk pemberdayaan tim menjadi hal penting sebagai upaya terus meningkatkan kinerja tim Satpam PT Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang dalam upaya untuk meminimalisir tindak pelanggaran dan kejahatan.

## 6.2 Rekomendasi

### 6.2.1 Rekomendasi Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis, penulis memberikan rekomendasi atau saran untuk mengoptimalkan kinerja satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan evaluasi kerja yang dilakukan oleh Supervisor kepada masing-masing anggota timnya dalam kurun waktu tertentu. Supervisor selaku penanggungjawab penuh atas pelaksanaan tugas *Shift Leader* dan anggota *Security*, sehingga berhak untuk menilai bagaimana kinerja dari bawahannya selama ini. Penilaian dilakukan terhadap kinerja, tingkah laku, loyalitas, kejujuran, kepemimpinan, *teamwork*, dedikasi dan juga partisipasi karyawan. Pelaksanaan evaluasi kerja sebagai bentuk akuntabilitas dalam mendukung pemberdayaan tim yang kemudian akan terjadi pemberian feedback dari evaluasi tersebut. Evaluasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja satpam dan timnya, serta meningkatkan kekompakan dan keharmonisan dalam sebuah tim, karena dengan hasil evaluasi tersebut didapatkan hasil seperti

kemajuan kinerja satpam dan timnya, pencapaian, hambatan dan lain sebagainya.

- 2) Melaksanakan kembali apel gabungan seluruh anggota dan tim satpam. Kegiatan yang dapat dilakukan selain untuk memberikan pembinaan, arahan dan pelatihan lanjutan, juga sekaligus bertujuan untuk menjalin silaturahmi antar anggota seluruh tim dengan selalu menerapkan protokol kesehatan. Selain itu apel gabungan dapat dimanfaatkan untuk pemberian konseling terhadap semua satpam Nawakara. Konseling tersebut bertujuan untuk memberikan bantuan dari perusahaan terhadap tim yang mengalami masalah kerja akibat dari keterbatasan pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan atau akibat dari adanya permasalahan didalam tim. Kegiatan tersebut termasuk penting untuk meningkatkan rasa memiliki kedekatan semua anggota satpam dan perusahaan.
- 3) Sistem *rolling* kerja atau rotasi kerja, setiap anggota tim yang bertugas akan dirotasi yaitu posisi tempat anggota satpam bekerja ditukar-tukar untuk menghindari kemungkinan anggota satpam yang bertugas dengan pelaku tindak pelanggaran dan kejahatan saling mengenal satu sama lain. Sehingga ditakutkan akan terjadi kerja sama antara anggota dan pelaku, seperti memberikan akses kemudahan kepada pelaku dan terjadi tindak penyuaipan kepada anggota. Sistem ini tidak berlaku untuk Supervisor, Komandan

regu dan Patroli karena posisi kerja mereka sudah jelas bagiannya.

- 4) Pemberian peringatan dalam bentuk tulisan berupa ancaman hukuman bagi pelaku tindak pidana pencurian sesuai dengan Undang-undang yang berlaku dan pemberian informasi mengenai aturan serta tata tertib memasuki kawasan PLTU. Hal ini dapat dibuat dalam bentuk poster atau spanduk sebagai bentuk komunikasi secara tertulis kepada para pekerja atau tamu PLTU Batang dalam meminimalisir tindak kejahatan dan pelanggaran.

Semoga dengan saran yang penulis berikan dapat memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan *teamwok* dan komunikasi pada semua satpam PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang, sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik serta meminimalisir terjadinya tindak kejahatan dan pelanggaran pada kawasan PLTU Batang.

### **6.2.2 Rekomendasi untuk Perusahaan**

Selama kegiatan magang yang penulis lakukan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang selama kurang lebih empat bulan, hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang adalah memberikan kesempatan peserta magang untuk berkerja pada banyak divisi yang ada pada perusahaan, hal tersebut bisa dilakukan seperti minggu pertama pada divisi admin karyawan, minggu kedua pada divisi admin officer dan seterusnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan peserta magang dalam bekerja.

### 6.2.3 Rekomendasi yang Perlu Diperbaiki oleh Program Studi

Hal yang perlu diperbaiki oleh program studi adalah memberikan informasi yang jelas dan disampaikan dari awal sebelum kegiatan dilaksanakan, yaitu seperti informasi mengenai tugas apa saja yang harus dikerjakan ketika kegiatan magang dilakukan dan setelah kegiatan magang dilakukan. Sehingga mahasiswa yang mengikuti program tersebut tidak kebingungan saat mengerjakan tugas dan tidak salah dalam mengambil keputusan untuk mengikuti program tersebut ataupun perusahaan yang akan mereka pilih.



## BAB VII

### REFLEKSI DIRI

#### 7.1 Hal Positif Selama Perkuliahan yang Relevan dengan Pekerjaan pada Tempat Magang

Kegiatan magang merupakan sebuah praktik atau simulasi yang dilakukan berdasarkan teori yang diperoleh selama perkuliahan. Selama perkuliahan banyak mata kuliah yang penulis pelajari, yaitu mulai dari ilmu Manajemen Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia serta mata kuliah kompetensi seperti Pendidikan Agama Islam, ICT *for Academic Purpose* dan Bahasa Indonesia. Kegiatan magang yang penulis lakukan selama kurang lebih 4 bulan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang merupakan bentuk praktik nyata dari beberapa mata kuliah yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Banyak hal positif yang penulis peroleh selama perkuliahan yang membantu melancarkan proses kegiatan magang maupun dalam kehidupan sehari-hari. Teori yang didapat selama kuliah menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan penulis untuk memasuki dunia kerja.

Salah satu mata kuliah yang berkaitan dengan kegiatan magang di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang adalah manajemen sumber daya manusia. Sebagai perusahaan penyedia jasa satpam atau *security*, ilmu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Mulai yang berhubungan dengan reward, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan masih banyak lagi.

Dalam kegiatan magang mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia membantu saya dalam menganalisis sistem apa saja yang sudah diterapkan. Bagaimana perusahaan harus memberikan reward terhadap karyawan yang telah bekerja dengan baik, sementara itu perusahaan juga memberikan kompensasi baik kompensasi dalam bentuk kompensasi *financial* secara langsung (gaji atau upah) dan tidak langsung (asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, cuti) maupun *non financial* seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang menyenangkan. Selain itu perusahaan juga memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya baik staff dan satpam. Hal-hal tersebut menurut penulis diperlukan sebagai pengetahuan untuk informasi di dalam dunia kerja.

Sementara itu dalam praktek kegiatan magang penulis banyak menerapkan mata kuliah kompetensi seperti Pendidikan Agama Islam, Bahasa Indonesia dan *ICT for Academic Purpose*. Yaitu mulai dari dengan menggunakan bahasa yang baik dan sopan untuk berkomunikasi terhadap peminan dan karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar. Kemudian dalam bekerja penulis banyak menggunakan ilmu *ICT for Academic Purpos*, yaitu menggunakan microsoft excel dalam menginput data-data seperti data karyawan dan pembuatan ID Card. Selain itu, selama magang penulis mendapat banyak pelajaran untuk selalu ingat untuk berbagi kepada yang membutuhkan. Penulis mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan bakti sosial memberikan bantuan donasi kepada masyarakat sekitar yang membutuhkan, yaitu dari orang yang kurang mampu, mengalami penyakit kronis dan mendapat musibah seperti rumah rubuh.

## **7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan *Soft-Skill* dan Kekurangan *Soft-Skill* Penulis**

Dengan diadakannya kegiatan magang dalam program MBKM ini memberikan banyak manfaat atau pengalaman bagi penulis. Manfaat utama yang penulis peroleh dengan mengikuti kegiatan magang di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang adalah penulis dapat mengetahui bagaimana kondisi atau suasana yang sebenarnya dalam dunia kerja. Manfaat magang sangat dirasakan pada pengembangan *soft-skill* penulis, yaitu mengajarkan komitmen kepada penulis untuk bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga selesai, meningkatkan kemampuan digital penulis saat melaksanakan pekerjaan yaitu menginput data-data penting seperti data karyawan, manajemen waktu dan kedisiplinan juga dipelajari penulis dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara kekurangan yang dimiliki penulis adalah kurang dapat bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik pada orang baru yang penulis temui seperti karyawan pada perusahaan tersebut. Sehingga hal tersebut perlu penulis perbaiki untuk menjalin sebuah hubungan yang baik kepada orang lain, karena hal tersebut bermanfaat bagi penulis untuk menambah relasi.

## **7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Penulis**

Kegiatan magang memberikan dampak positif terhadap kemampuan kognitif. Pelaksanaan kegiatan magang kerja mampu meningkatkan ketelitian dan kemampuan penulis dalam menginput data-data penting yang tidak boleh salah, seperti data diri karyawan dan data-data pembuatan ID Card. Serta manfaat

magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif yaitu memberikan pengetahuan pada penulis mengenai bagaimana sistem kerja yang baik dan bagaimana dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan agar karyawan loyal terhadap perusahaan. Kekurangan kemampuan kognitif yang dimiliki penulis adalah bagaimana untuk berfikir secara cepat dan kritis dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dijumpai.

#### **7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja**

Berdasarkan pengalaman yang penulis peroleh ketika melaksanakan kegiatan magang di PT. Nawakara Perkasa Nusantara *Project* PLTU Batang selama kurang lebih 4 bulan, kunci sukses dalam bekerja adalah pentingnya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja ataupun atasan sehingga suasana kerja yang nyaman dapat tercipta dan memudahkan apabila bekerja secara tim. Tanggungjawab yang tinggi dan disiplin dalam bekerja, sehingga diharapkan akan mendatangkan kepercayaan dari rekan kerja ataupun atasan. Mematuhi dan menghormati baik norma, budaya dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja untuk menjaga nama baik pribadi maupun perusahaan.

#### **7.5 Rencana Perbaikan/ Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan**

Rencana perbaikan diri yang akan penulis lakukan adalah perbaikan terhadap kemampuan komunikasi dan adaptasi terhadap orang baru yang penulis temui. Penulis menyadari bahwa kurang dalam hal tersebut, baik di kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Padahal hal tersebut sangat penting dalam

menghadapi dunia kerja nantinya. Kemudian untuk rencana karir kedepan setelah lulus akan mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat penulis ataupun mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi *fresh graduate*. Terakhir untuk rencanan pendidikan selanjutnya penulis belum memiliki rencana karena penulis lebih tertarik untuk langsung bekerja, menerapkan ilmu yang sudah didapat selama perkuliahan pada dunia kerja yang sesungguhnya.



## DAFTAR REFERENSI

- Anatan, H. N. (2009). Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4, 2-5*.
- Handayani, R. (2020). Peran Pemimpin Islam dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Team Work. *Jurnal Manajemen Dakwah, Volume 2, Nomor 1, 156*.
- Pandelaki, M. T. (2018). PENGARUH TEAMWORK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN TITIAN BUDI LUHUR DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG. *Katalogis, Volume 6 Nomor 5 Mei 2018, 36*.
- Putra, E. (2020). Menuju Industrial Security Dalam Mewujudkan Tenaga Satpam Profesional, Modern Dan Terpercaya Di Indonesia. *Maleo Law Journal Volume 4 Issue 2 Oktober 2020, 150*.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen / Volume 1 Nomor 4 Juli 2013, 1047*.
- Sriyono & Farida Lestari. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen, 5-6*.
- Tunjiyah, A. K. (2020). *Pengaruh Penerapan Konsep Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, 127-128*.
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2019). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt.X. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam, 9(1), 41–58*. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>
- Febriyanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security Di Aeropolis. *Skripsi, 13*.

- Kusumawati, T. I. (2016). Komunikasi Verbal Dan Nonverbal. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6(2).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).  
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Napitupulu, D. S. (2019). Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 127–136.
- Purba, V. L. (2013). Teamwork: Studi Indigenou pada Karyawan PNS dan Karyawan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 76–85.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23.  
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Sudahnann, S. (2011). Kewenangan Satpam Sebagai Tenaga Keamanan Di Perusahaan. *Perspektif*, 16(3), 140.  
<https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i3.78>

