

Strategi Peningkatan Profesionalisme Satpam Dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado

Heldy Fenly Uwuh¹, Devie S. R. Siwij², Steven V. Tarore³

¹²³Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

¹ uwuhheldy@gmail.com, ² deviesiwij@unima.ac.id, ³ steventarore@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:
Professionalism
Security Personnel
Security

This study aims to analyze strategies for enhancing the professionalism of security personnel (Satpam) in supporting campus security at Manado State University. The study is important for improving the professionalism of security personnel and its impact on the effectiveness of the campus security system. A qualitative approach was employed in this research. The findings indicate that the professionalism of Satpam can be enhanced through comprehensive, continuous, and competency-based training that is relevant to the challenges of modern campus security, including communication skills, psychological handling of students, and the utilization of security technology. These strategies should be supported by standardized and objective selection processes, collaboration with external institutions and certified training providers, as well as the placement of personnel in accordance with their competencies and experience. Furthermore, structured, systematic, and performance-based supervision and development are essential factors in strengthening the professionalism of Satpam in a sustainable manner.

INTISARI

Kata kunci:
Profesionalisme
Satpam
Keamanan

Disubmit : 12-Des/2025

Dipublish : 15-Des/2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan profesionalisme Satuan Pengamanan (Satpam) dalam mendukung keamanan kampus Universitas Negeri Manado. Penelitian ini penting dilakukan untuk peningkatan profesionalisme satuan pengamanan (Satpam), dampaknya terhadap efektivitas sistem keamanan kampus. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme Satpam dapat dilakukan melalui pelatihan yang komprehensif, berkelanjutan, dan berbasis kompetensi yang relevan dengan tantangan keamanan kampus modern, termasuk kemampuan komunikasi, penanganan psikologis mahasiswa, serta pemanfaatan teknologi keamanan. Strategi tersebut perlu didukung oleh proses seleksi yang terstandarisasi dan objektif, kerja sama dengan instansi eksternal dan lembaga pelatihan resmi, serta penempatan personel yang sesuai dengan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki. Selain itu, pembinaan dan pengawasan yang terstruktur, sistematis, dan berbasis evaluasi kinerja menjadi faktor penting dalam memperkuat profesionalisme Satpam secara berkelanjutan.

Copyright © 2025 (Heldy Fenly Uwuh). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Universitas Negeri Manado (UNIMA) adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi negeri di Sulawesi Utara yang memiliki peran strategis dalam pengembangan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan kebudayaan. Kampus ini menampung ribuan mahasiswa dari berbagai daerah, dengan aktivitas

akademik, administratif, dan sosial yang berlangsung setiap hari. Lingkup aktivitas yang kompleks tersebut membutuhkan sistem keamanan yang kuat dan terorganisir demi menjamin kelancaran dan ketertiban lingkungan kampus. Oleh karena itu, aspek keamanan menjadi salah satu pilar penting yang menunjang keberhasilan proses

pendidikan di kampus.

Lingkungan kampus yang aman dan tertib tidak hanya menjamin kenyamanan belajar mengajar, tetapi juga membentuk suasana akademik yang mendukung. Dalam hal ini, Satpam memainkan peran utama dalam menjaga keamanan fisik, aset kampus, serta keselamatan sivitas akademika. Keberadaan Satpam yang profesional, beretika, dan terlatih sangat menentukan efektivitas pengamanan di kampus. Namun, belum semua institusi pendidikan tinggi, termasuk UNIMA, memiliki standar profesionalisme Satpam yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan zaman.

Banyak laporan yang menunjukkan bahwa Satpam belum memiliki pemahaman mendalam terhadap tugas dan fungsinya, serta kurang terlibat dalam kegiatan pelatihan berkala yang dapat meningkatkan kapasitasnya. Minimnya pelatihan, kurangnya standar rekrutmen yang jelas, serta tidak adanya pembinaan yang sistematis menyebabkan kualitas pengamanan kampus tidak mencapai hasil yang maksimal. Hal ini tentu berdampak langsung terhadap kenyamanan dan ketenangan aktivitas warga kampus.

Selain itu, profesionalisme Satpam bukan hanya menyangkut kedisiplinan dan penampilan, tetapi juga menyentuh aspek integritas, tanggung jawab, komunikasi interpersonal, dan kemampuan dalam mengambil tindakan sesuai prosedur. Ketika Satpam tidak menunjukkan standar profesionalisme yang baik, maka kepercayaan dari mahasiswa dan dosen akan menurun. Implikasinya bisa berdampak pada ketidaktertiban, meningkatnya kasus pelanggaran, serta tidak maksimalnya sistem keamanan kampus secara menyeluruh.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi sangat urgen untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme Satpam agar mampu mendukung keamanan kampus secara optimal. Dengan hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen kampus dapat merancang kebijakan pengembangan SDM Satpam yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan kampus di masa kini dan masa depan.

Dalam konteks pengamanan kampus Universitas Negeri Manado, terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme Satpam. Pertama, masih ditemukan Satpam yang belum memiliki sertifikasi resmi dari lembaga yang berwenang, padahal standar tersebut merupakan syarat penting dalam dunia kerja pengamanan. Kedua, sistem rekrutmen Satpam tidak selalu dilakukan secara selektif dan terstandarisasi, sehingga kualifikasi personel yang direkrut tidak merata dalam hal kompetensi dan pengalaman kerja.

Dari aspek pembinaan dan pengawasan, belum terdapat sistem yang terpadu untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja Satpam. Hal ini menyebabkan munculnya berbagai perilaku yang

kurang profesional, seperti kedisiplinan yang rendah, kurangnya respons terhadap kejadian tertentu, serta ketidakmampuan dalam menyelesaikan konflik secara persuasif [1]. Keempat, aspek kesejahteraan dan penghargaan terhadap Satpam juga belum optimal, yang dapat mempengaruhi motivasi dan dedikasi kerja mereka.

Koordinasi antara pihak kampus dan Satpam masih bersifat teknis dan belum menyentuh pada aspek pengembangan karier dan kompetensi. Situasi ini menciptakan jarak komunikasi yang lebar antara pengambil kebijakan kampus dengan personel keamanan. Akibatnya, permasalahan yang terjadi di lapangan seringkali tidak terdeteksi dan tidak mendapat solusi yang memadai. Terakhir, belum adanya pedoman khusus mengenai standar operasional prosedur (SOP) keamanan kampus secara komprehensif yang dapat dijadikan acuan kerja Satpam.

Peningkatan profesionalisme Satuan Pengamanan (Satpam) merupakan aspek yang sangat penting dalam menjawab tantangan pengamanan di lingkungan Universitas Negeri Manado. Kondisi saat ini menunjukkan bahwa keberadaan Satpam belum sepenuhnya didukung oleh kapasitas dan kapabilitas yang optimal, sehingga diperlukan strategi peningkatan profesionalisme yang dirancang secara sistematis dan terukur. Strategi tersebut mencakup penguatan pelatihan teknis dan non-teknis, penanaman nilai kedisiplinan, serta pembentukan karakter Satpam sebagai pelayan publik dalam menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan akademik.

Pelatihan yang terstruktur menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kompetensi Satpam, meliputi kemampuan fisik, penanganan keadaan darurat, komunikasi interpersonal, serta pemahaman terhadap regulasi kampus. Selain itu, pembinaan kedisiplinan berperan penting dalam membentuk sikap tanggap, sigap, dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, tidak hanya dalam aspek ketepatan waktu dan penampilan, tetapi juga dalam menjunjung tinggi integritas dan profesionalitas.

Dalam konteks perguruan tinggi negeri, kajian akademik selama ini lebih banyak berfokus pada sistem akademik dan peningkatan mutu pembelajaran, sementara isu pengamanan kampus dan profesionalisme Satpam masih relatif kurang mendapat perhatian. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam pengembangan kajian manajemen kampus yang komprehensif. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis strategi peningkatan profesionalisme Satpam sebagai bagian integral dari sistem manajemen keamanan kampus.

Secara khusus, belum banyak penelitian yang menjadikan Universitas Negeri Manado sebagai objek kajian terkait profesionalisme Satpam. Padahal, karakteristik lingkungan kampus yang terbuka, keberagaman civitas akademika, serta dinamika aktivitas akademik dan non-akademik

menuntut penerapan strategi pengamanan yang adaptif dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi pengembangan profesionalisme Satpam dalam konteks lokal Universitas Negeri Manado.

Peningkatan profesionalisme Satpam secara langsung berimplikasi pada efektivitas sistem keamanan kampus. Satpam yang dibekali dengan pelatihan, etika kerja, dan kemampuan manajerial yang baik akan mampu menjalankan tugas dengan lebih terarah dan efisien. Hal ini menciptakan kondisi kampus yang aman, nyaman, dan kondusif bagi kegiatan akademik dan non-akademik. Menurut Robbins dan Judge, efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, termasuk dalam hal keamanan yang menuntut kompetensi, tanggung jawab, dan integritas dari para pelaksana tugas [2].

Keamanan kampus yang efektif merupakan bagian penting dari tata kelola kelembagaan yang baik (*good governance*). Universitas sebagai lembaga publik dituntut untuk menyediakan lingkungan belajar yang aman dan tertib, yang menjadi dasar keberlangsungan kegiatan akademik. Strategi peningkatan profesionalisme Satpam tidak hanya berfungsi untuk pencegahan tindakan kriminal atau gangguan keamanan, tetapi juga memperkuat sistem tata kelola keamanan yang akuntabel dan transparan. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip *New Public Management* yang menekankan pentingnya efisiensi dan hasil nyata dalam pelayanan publik.

Peningkatan profesionalisme satuan pengamanan di lingkungan kampus harus diselaraskan dengan regulasi nasional yang mengatur peran, fungsi, dan kewenangan Satpam. Dasar hukum utama terkait dengan tugas Satpam adalah Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan, dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah. Peraturan ini menggariskan bahwa Satpam harus menjalani pendidikan dasar, memiliki sikap disiplin, serta mampu menjaga ketertiban dan keamanan sesuai standar nasional. Implementasi regulasi ini menjadi landasan dalam pembinaan Satpam di lingkungan pendidikan tinggi [3].

Selain itu, peraturan mengenai satuan pengamanan juga diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa, yang menekankan pentingnya pelatihan berjenjang, penggunaan seragam yang seragam dan resmi, serta perlunya pengawasan langsung dari POLRI terhadap satuan pengamanan [4]. Dengan kata lain, peningkatan profesionalisme bukan hanya kebijakan internal, tetapi juga merupakan amanat dari negara. Universitas Negeri Manado sebagai lembaga publik wajib mengintegrasikan ketentuan ini ke dalam kebijakan dan implementasi manajemen keamanan kampusnya.

Di tingkat internal, universitas biasanya menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengamanan melalui kebijakan rektorat atau bagian umum. Namun demikian, seringkali kebijakan tersebut belum didukung dengan strategi pengembangan SDM keamanan secara sistematis.

Selaras dengan visi pelayanan publik yang profesional, penguatan regulasi di tingkat lokal kampus akan membantu mengukuhkan sistem pengamanan yang terstruktur dan modern. Pendekatan ini tidak hanya mengedepankan kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga memberikan kerangka kerja yang jelas bagi peningkatan mutu layanan Satpam. Dengan adanya regulasi yang implementatif, universitas dapat memastikan bahwa setiap anggota Satpam memahami peran dan tanggung jawabnya secara profesional, serta mampu memberikan pelayanan yang sejalan dengan prinsip-prinsip keamanan berbasis kepercayaan dan keterbukaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian sebelumnya mengenai pentingnya peningkatan profesionalisme satuan pengamanan (Satpam), dampaknya terhadap efektivitas sistem keamanan kampus maka peneliti merasa terdorong untuk mengangkat judul penelitian tesis "Strategi Peningkatan Profesionalisme Satpam dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado".

2. Metode Penelitian

Dalam meneliti Strategi Peningkatan Profesionalisme Satpam dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado, penulis menggunakan Pendekatan kualitatif. Menurut Moleong, "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah" [5].

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah Strategi Peningkatan Profesionalisme Satpam dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado, kemudian untuk menjabarkan fokus penelitian di atas yaitu melihat pada deskripsi fokus penelitian sebagai berikut : 1) Pendidikan dan Pelatihan; 2) Sistem Rekrutmen; 3) Penempatan Personel; dan 4) Pembinaan dan Pengawasan Kinerja.

Sumber Data dalam metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono, dalam pendekatan kualitatif, data yang di tentukan dan digunakan "secara *Purposive Sampling* dan bersifat *Snowball*" *Sampling* [6]. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1) Wawancara; 2) Observasi; dan 3) Dokumentasi [7].

Aktivitas dalam analisis data, yaitu

pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai model Miles dan Huberman yang dimodifikasi sesuai kondisi lapangan [8].

Keabsahan data dilakukan dengan tahapan-tahapan validasi sebagaimana dijelaskan Nasution, bahwa tingkat kepercayaan penelitian kualitatif ditentukan oleh kriteria: (1) kredibilitas (validitas internal); (2) transperabilitas (validitas eksternal); (3) dependabilitas (reliabilitas); dan (4) konfirmabilitas (objektivitas) [9].

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa temuan utama yang menjadi dasar dalam pembahasan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

3.1 Pendidikan dan Pelatihan dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado

Sub fokus penelitian Pendidikan dan Pelatihan dalam mendukung keamanan Kampus Universitas Negeri Manado memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk profesionalisme satpam. Namun, berbagai temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di lapangan masih menghadapi sejumlah kendala yang membuat proses peningkatan kompetensi tidak berjalan optimal. Salah satu permasalahan mendasar adalah bahwa pelatihan satpam masih terbatas pada materi dasar dan belum sepenuhnya menyesuaikan diri dengan tantangan keamanan kampus modern. Dalam lingkungan perguruan tinggi, satpam tidak hanya berperan menjaga fasilitas fisik, tetapi juga sering berhadapan dengan situasi yang membutuhkan keterampilan interpersonal, seperti berkomunikasi dengan mahasiswa, menangani kondisi psikologis tertentu, dan memahami dinamika sosial di kampus. Ketika materi pelatihan masih berorientasi pada kemampuan konvensional, maka satpam akan kurang siap menghadapi kompleksitas tugas yang semakin berkembang.

Frekuensi pelatihan lanjutan yang tidak rutin dan tidak memiliki jadwal yang terstruktur turut memperburuk kondisi ini. Selain itu, keterbatasan anggaran menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas pendidikan dan pelatihan satpam. Anggaran yang minim membuat kampus kesulitan menyelenggarakan pelatihan komprehensif yang seharusnya melibatkan instruktur profesional atau bekerja sama dengan lembaga resmi seperti kepolisian.

Kendala waktu dan beban kerja operasional juga semakin mempersempit ruang bagi satpam untuk mengikuti pelatihan secara menyeluruh. Dengan jadwal kerja yang panjang dan tuntutan operasional yang tinggi, banyak satpam kesulitan meluangkan waktu untuk mengikuti pendidikan lanjutan. Selain berbagai kendala tersebut, fasilitas, metode, dan materi pelatihan yang belum mutakhir turut menjadi sorotan penting. Di tengah

perkembangan teknologi keamanan seperti CCTV berbasis AI, sistem akses digital, dan perangkat komunikasi modern, satpam membutuhkan pelatihan yang memadai untuk mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut. Namun, ketika materi pelatihan masih menggunakan pendekatan tradisional dan belum relevan dengan perkembangan teknologi, kemampuan satpam untuk beradaptasi terhadap kebutuhan keamanan kampus menjadi terbatas. Situasi ini memperlihatkan bahwa pelatihan yang ada belum mampu menjawab tuntutan keamanan masa kini yang semakin kompleks dan dinamis.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sub fokus Pendidikan dan Pelatihan dalam mendukung keamanan kampus masih perlu diperkuat secara signifikan. Keterbatasan materi, frekuensi pelatihan yang tidak teratur, minimnya anggaran, beban kerja operasional, serta fasilitas dan metode yang belum berkembang menunjukkan bahwa sistem pelatihan yang ada belum mampu mengembangkan profesionalisme satpam secara optimal. Oleh karena itu, penelitian pada sub fokus ini menjadi sangat relevan untuk mengidentifikasi strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi satpam sesuai tuntutan lingkungan kampus modern.

Pendidikan dan pelatihan bagi satuan pengamanan di Universitas Negeri Manado memiliki posisi strategis dalam mendukung profesionalisme Satpam sebagaimana tujuan penelitian ini. Namun temuan lapangan menunjukkan bahwa program pelatihan masih belum berjalan secara sistematis, tidak berkesinambungan, dan belum berbasis kebutuhan aktual keamanan kampus. Satpam UNIMA sebagian besar hanya mengandalkan pengalaman bertugas, bukan hasil pelatihan formal yang terstruktur. Permasalahan seperti keterbatasan anggaran, kurangnya trainer profesional, beban kerja tinggi yang mengurangi kesempatan pelatihan, serta materi pelatihan yang belum mengikuti perkembangan teknologi keamanan menjadi faktor yang menghambat peningkatan profesionalisme. Permasalahan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan kapasitas aktual Satpam dalam melaksanakan fungsi keamanan kampus.

Temuan permasalahan ini juga memiliki keterkaitan kuat dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian Mustofa, Timan, dan Zulkarnain menyatakan bahwa pengembangan karir Satpam sangat dipengaruhi oleh adanya pelatihan dan evaluasi kinerja [10]. Hal ini relevan dengan kondisi UNIMA, di mana pelatihan yang tidak sistematis menyebabkan jenjang karir Satpam tidak berkembang secara maksimal. Meski UNIMA memiliki potensi karir, ketidakseragaman pelatihan menjadikan pengembangan karir tidak didukung dengan fondasi kompetensi yang jelas sebagaimana dijelaskan oleh penelitian tersebut.

Selanjutnya, penelitian Guspa menegaskan pentingnya aspek kecerdasan emosi dalam komitmen profesi petugas keamanan [11]. Temuan penelitian ini sangat relevan karena pelatihan Satpam UNIMA belum memasukkan materi pengembangan kecerdasan emosi, seperti keterampilan komunikasi, kontrol emosi, dan penanganan konflik interpersonal. Padahal dalam konteks keamanan kampus, Satpam sering menghadapi interaksi langsung dengan mahasiswa, dosen, dan tamu kampus yang menuntut kecakapan interpersonal. Kurangnya pelatihan soft skills menyebabkan sebagian Satpam kesulitan membangun hubungan komunikasi efektif, yang pada akhirnya berpengaruh pada profesionalisme dan persepsi public terhadap kualitas layanan keamanan kampus UNIMA.

Pandangan ideal peneliti adalah bahwa pendidikan dan pelatihan bagi Satpam UNIMA seharusnya dirancang secara komprehensif, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata keamanan kampus modern. Pelatihan tidak boleh berhenti pada materi dasar seperti teknik patroli dan prosedur keamanan standar, tetapi harus mencakup kemampuan komunikasi, pengendalian emosi, penanganan psikologis mahasiswa, pemanfaatan teknologi keamanan, serta penguatan etika profesi. Model pelatihan ideal harus merujuk pada standar nasional dan praktik terbaik yang diterapkan di berbagai institusi pendidikan tinggi, sehingga kompetensi Satpam dapat menjawab kompleksitas dinamika kampus yang terus berkembang. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berorientasi pada kemampuan teknis, tetapi juga soft skills dan kemampuan adaptif yang mendukung kinerja profesional.

Peneliti memandang bahwa idealnya pelatihan Satpam dilaksanakan secara rutin dan terjadwal dengan baik, bukan hanya ketika terjadi masalah atau bergantung pada inisiatif individu. Keberlanjutan menjadi prinsip pokok, sehingga seluruh personel mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya tanpa terkendala beban kerja atau keterbatasan waktu. Untuk mencapai hal ini, kampus perlu memastikan dukungan anggaran yang memadai, bekerja sama dengan kepolisian atau lembaga pelatihan profesional, serta menyediakan fasilitas dan teknologi yang relevan. Dengan adanya sistem pelatihan berkesinambungan, peningkatan kompetensi tidak lagi bergantung pada pengalaman di lapangan semata, melainkan terbentuk melalui proses resmi yang terstruktur dan terukur.

Pandangan ideal berikutnya menekankan perlunya pembaruan materi, metode, dan sarana pelatihan agar sesuai dengan tuntutan keamanan kampus masa kini. Pelatihan harus mengintegrasikan simulasi kasus, penggunaan alat keamanan digital, pendekatan pelayanan publik modern, serta strategi komunikasi efektif dalam menghadapi mahasiswa. Peneliti melihat bahwa

idealnya UNIMA mengembangkan kurikulum pelatihan internal yang berbasis pada analisis kebutuhan dan evaluasi kinerja Satpam secara periodik. Melalui pendekatan ini, pelatihan dapat berfungsi sebagai instrumen strategis untuk membangun profesionalisme Satpam secara menyeluruh, sehingga permasalahan yang ditemukan seperti minimnya pelatihan lanjutan, keterbatasan sarana, dan ketidakmerataan kompetensi dapat diatasi secara sistematis dan berkelanjutan.

3.2 Sistem Rekrutmen dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado

Sub fokus penelitian mengenai Sistem Rekrutmen dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas serta profesionalisme satpam yang bertugas menjaga keamanan kampus. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen yang berlangsung saat ini masih belum sepenuhnya mendukung kebutuhan keamanan kampus yang semakin kompleks. Salah satu permasalahan utama adalah ketiadaan standar baku dalam proses seleksi. Kondisi ini menyebabkan prosedur rekrutmen sering berubah-ubah, tidak konsisten dari tahun ke tahun, dan sangat bergantung pada subjektivitas pihak pelaksana. Ketidakmampuan menghadirkan sistem seleksi yang terstruktur ini berdampak pada variabilitas kualitas personel yang diterima dan rendahnya akuntabilitas proses rekrutmen itu sendiri.

Selain itu, kriteria seleksi calon satpam yang diterapkan belum mencerminkan kebutuhan kompetensi satpam modern. Idealnya, seleksi satpam mencakup psikotes, tes fisik, tes teknis pengamanan, serta penilaian kemampuan menghadapi dinamika kampus yang kompleks. Namun, temuan menunjukkan bahwa kriteria tersebut belum diterapkan secara menyeluruh, sehingga proses rekrutmen masih fokus pada aspek administratif dan fisik saja. Ketidaklengkapan kriteria ini berdampak pada masuknya personel yang belum sepenuhnya siap secara mental, emosional, maupun teknis untuk menghadapi situasi lapangan yang beragam, seperti penanganan konflik mahasiswa, pelayanan publik, hingga penggunaan teknologi keamanan.

Kerja sama eksternal juga menjadi salah satu aspek yang belum berjalan optimal. Sebagai institusi pendidikan tinggi, kampus idealnya menjalin hubungan yang kuat dengan kepolisian atau lembaga pelatihan resmi untuk memastikan proses rekrutmen berjalan sesuai standar nasional. Namun, berdasarkan temuan penelitian, kerja sama tersebut belum berjalan konsisten, sehingga kualitas calon satpam yang diterima sering kali tidak stabil. Keberagaman kualitas ini mengakibatkan ketidakseimbangan kompetensi antarpersonel, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja satpam secara

keseluruhan.

Permasalahan rekrutmen juga tidak lepas dari kendala anggaran. Keterbatasan anggaran menghambat pelaksanaan rekrutmen yang komprehensif, termasuk tidak optimalnya pemeriksaan kesehatan, tes kompetensi, maupun pelatihan dasar pascarekrutmen.

Di samping kendala anggaran, jumlah pelamar yang tidak selalu memenuhi kualifikasi minimal juga menjadi tantangan tersendiri. Banyak pelamar yang belum memenuhi aspek fisik, mental, atau teknis yang dibutuhkan untuk bekerja sebagai satpam di lingkungan kampus. Kondisi ini membuat pihak kampus kesulitan dalam mendapatkan personel yang benar-benar layak, sehingga dalam beberapa kasus rekrutmen dilakukan secara kompromi terhadap standar kompetensi.

Dengan mengaitkan seluruh temuan tersebut, dapat dilihat bahwa sistem rekrutmen satpam UNIMA saat ini belum mampu mendukung peningkatan profesionalisme satpam secara optimal. Proses seleksi yang belum baku, kriteria yang belum lengkap, ketidakpastian kerja sama eksternal, keterbatasan anggaran, dan kualitas pelamar yang tidak merata menunjukkan perlunya reformasi menyeluruh. Sistem rekrutmen ideal seharusnya berbasis kompetensi (*competency-based recruitment*), memiliki standar yang jelas, melibatkan pihak profesional, serta didukung oleh anggaran dan kebijakan institusional yang kuat. Perbaikan dalam sistem rekrutmen menjadi langkah awal yang sangat menentukan bagi pembentukan SDM keamanan kampus yang profesional dan siap menghadapi berbagai tantangan keamanan di lingkungan Universitas Negeri Manado.

Teori pembinaan dan pengembangan karir, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Mustofa, Timan & Zulkarnain, menekankan bahwa satpam membutuhkan jenjang karir dan mekanisme evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme. Namun, tanpa sistem rekrutmen yang ketat, struktur karir yang ada menjadi kurang efektif karena kualitas awal personel tidak seragam. Kondisi ini juga diperburuk oleh tidak konsistennya kerja sama kampus dengan lembaga eksternal seperti kepolisian, padahal teori manajemen keamanan menekankan pentingnya kolaborasi lintas lembaga guna meningkatkan kualitas seleksi dan pelatihan dasar [10]. Teori SDM yang dikemukakan dalam penelitian Agus Sutiyono, juga menegaskan bahwa pembinaan dan evaluasi kinerja hanya dapat berhasil apabila personel yang direkrut memiliki kompetensi dasar yang memadai. Tanpa fondasi tersebut, strategi pembinaan partisipatif maupun penerapan reward and punishment tidak dapat berjalan optimal [12].

Permasalahan anggaran yang ditemukan dalam penelitian ini juga menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori manajemen sumber daya keamanan yang menekankan bahwa investasi dalam sumber daya manusia merupakan elemen inti dalam menciptakan keamanan kampus yang profesional.

Keterbatasan anggaran menyebabkan beberapa komponen penting dalam proses rekrutmen tidak dapat dilakukan secara memadai, seperti pemeriksaan kesehatan lengkap atau pelatihan dasar pascarekrutmen. Teori manajemen anggaran SDM menyebutkan bahwa pengalokasian dana yang kurang tepat dapat berdampak langsung pada kualitas tenaga kerja yang diterima. Begitu pula dengan kendala kualitas pelamar yang tidak selalu memenuhi kualifikasi minimal, menunjukkan perlunya strategi *talent attraction* yang sesuai teori, yaitu menarik pelamar dengan kompetensi yang relevan melalui sistem komunikasi dan promosi yang tepat.

Sub fokus Sistem Rekrutmen dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado ketika dikaitkan dengan permasalahan yang ditemukan dan penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara kondisi ideal yang dijelaskan dalam kajian-kajian sebelumnya dan praktik rekrutmen yang berlangsung saat ini. Permasalahan utama seperti tidak adanya standar baku, kriteria seleksi yang belum komprehensif, kerja sama eksternal yang tidak konsisten, keterbatasan anggaran, serta rendahnya kualitas pelamar merupakan indikator bahwa sistem rekrutmen UNIMA masih jauh dari prinsip profesionalisme sebagaimana dipaparkan dalam penelitian terdahulu.

Sementara itu, penelitian Guspa mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi memiliki peran besar dalam komitmen profesi petugas keamanan [11]. Namun temuan lapangan menunjukkan bahwa UNIMA belum memasukkan aspek ini dalam tahapan seleksi. Tidak adanya psikotes atau penilaian kesehatan mental menyebabkan kampus berpotensi menerima satpam yang memiliki keterbatasan dalam mengelola emosi, padahal kemampuan tersebut sangat penting dalam menghadapi dinamika interaksi dengan mahasiswa, dosen, maupun pengunjung kampus. Kesenjangan antara teori dan praktik ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen UNIMA belum mampu mendukung pembentukan personel keamanan yang memiliki komitmen tinggi, stabil secara emosional, serta profesional dalam melaksanakan tugas.

Pandangan ideal peneliti terhadap sub fokus Sistem Rekrutmen dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado adalah bahwa proses rekrutmen satpam seharusnya dibangun melalui mekanisme yang baku, objektif, dan berbasis kompetensi. Rekrutmen tidak boleh hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga semata, tetapi harus menjadi pintu awal untuk menjamin kualitas sumber daya manusia yang akan bertugas menjaga keamanan kampus. Dengan adanya permasalahan seperti belum adanya standar seleksi yang jelas serta ketergantungan pada penilaian subjektif, peneliti memandang perlunya penyusunan pedoman rekrutmen yang terstruktur, mulai dari kualifikasi minimal, standar fisik, psikologis, hingga integritas moral calon satpam. Proses ini sejalan dengan pendekatan ilmiah dalam teori manajemen

SDM yang menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi untuk menghasilkan tenaga yang profesional.

Selain itu, peneliti memiliki pandangan bahwa kriteria seleksi satpam harus mencakup kemampuan teknis dan nonteknis yang relevan dengan kebutuhan keamanan kampus modern. Temuan bahwa seleksi belum melibatkan psikotes, tes teknis pengamanan, dan evaluasi kemampuan menghadapi situasi kampus yang kompleks menunjukkan perlunya integrasi alat ukur psikologis dan teknis dalam proses rekrutmen. Dalam konteks ini, teori kecerdasan emosi dan penelitian terdahulu menguatkan bahwa personel yang memiliki kemampuan mengelola emosi, komunikasi interpersonal yang baik, serta kesiapan mental akan lebih mampu bekerja profesional dalam lingkungan kampus yang dinamis. Oleh karena itu, peneliti menilai bahwa seleksi satpam idealnya mempertimbangkan aspek kompetensi emosional dan sosial, bukan hanya aspek fisik dan administratif.

Peneliti juga memandang bahwa rekrutmen satpam akan lebih efektif jika kampus memperkuat kerja sama dengan lembaga eksternal, seperti kepolisian atau lembaga pelatihan keamanan tersertifikasi. Permasalahan mengenai kualitas pelamar yang tidak merata, minimnya anggaran, dan ketidakpastian dalam pemeriksaan kesehatan atau pelatihan dasar menunjukkan bahwa kampus membutuhkan dukungan institusi yang lebih profesional untuk memastikan standar seleksi terpenuhi. Penelitian terdahulu pun menegaskan bahwa kolaborasi dan pembinaan berkelanjutan menjadi kunci dalam menciptakan tenaga keamanan yang berkinerja baik. Dengan demikian, pandangan ideal peneliti adalah bahwa rekrutmen satpam di UNIMA harus menjadi proses yang komprehensif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembentukan personel keamanan yang layak, kompeten, dan siap menjalankan tugas secara profesional dalam mendukung keamanan kampus Universitas Negeri Manado.

3.3 Penempatan Personal dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado

Penempatan personel merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen keamanan kampus karena menentukan efektivitas pengawasan dan respons terhadap potensi ancaman. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa penempatan satpam di Universitas Negeri Manado belum berpedoman pada standar baku atau SOP yang terdefinisi dengan baik. Ketidadaan pedoman tersebut menyebabkan mekanisme penempatan berlangsung secara situasional dan bergantung pada penilaian langsung pimpinan keamanan. Kondisi ini mengakibatkan penempatan bersifat subjektif dan tidak selalu mencerminkan kebutuhan riil di lapangan.

Permasalahan ini menjadi krusial karena penempatan tanpa SOP dapat menurunkan efektivitas kerja, mengingat lokasi tugas setiap satpam memiliki karakteristik ancaman yang berbeda. Pada area

dengan risiko tinggi, seperti parkir, laboratorium, atau pusat kegiatan mahasiswa, dibutuhkan personel yang memiliki keterampilan teknis lebih kuat. Tanpa pedoman penempatan yang jelas, beberapa posisi strategis dapat ditempati oleh personel yang kurang siap, yang pada akhirnya mengurangi kualitas pengamanan kampus secara keseluruhan.

Selain itu, temuan lapangan menunjukkan bahwa penempatan belum mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, maupun pelatihan yang telah dimiliki satpam. Idealnya, personel yang telah mengikuti pelatihan tertentu, misalnya manajemen keramaian, penanganan konflik, atau penggunaan peralatan keamanan, ditempatkan pada posisi yang membutuhkan kemampuan tersebut. Namun dalam praktik, penempatan dilakukan secara merata tanpa memperhatikan kesesuaian antara kompetensi dengan kebutuhan area. Hal ini menyebabkan beberapa personel tidak bekerja pada posisi yang sesuai dengan kapasitas mereka, sehingga potensi kontribusi maksimal tidak dapat dicapai.

Permasalahan paling mendasar dalam sub fokus ini adalah belum adanya pemetaan risiko (risk mapping) yang komprehensif sebagai dasar penempatan. Tanpa pemetaan risiko, pihak keamanan tidak dapat menentukan area prioritas yang membutuhkan pengawasan intensif. Padahal setiap area kampus memiliki tingkat ancaman berbeda, mulai dari rawan pencurian, mobilitas mahasiswa yang tinggi, hingga lokasi yang sering terjadi keributan. Penempatan tanpa mempertimbangkan tingkat ancaman membuat personel tidak dialokasikan secara efisien dan dapat memperbesar peluang terjadinya insiden keamanan.

Akhirnya, seluruh permasalahan ini menunjukkan bahwa penempatan personel di UNIMA masih berjalan dengan pendekatan tradisional yang belum mengacu pada prinsip manajemen SDM dan keamanan modern. Untuk mendukung peningkatan profesionalisme satpam, diperlukan sistem penempatan yang baku, berbasis kompetensi, dilandasi pemetaan risiko, serta dievaluasi secara berkala. Perbaikan tersebut tidak hanya akan meningkatkan efektivitas kerja satpam, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kampus yang aman, teratur, dan mendukung aktivitas akademik secara optimal.

Pembahasan mengenai sub fokus Penempatan Personel dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado dapat dikaitkan dengan teori-teori manajemen publik, manajemen sumber daya manusia, serta profesionalisme satpam yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari perspektif manajemen publik Alison berpendapat penempatan personel yang belum berpedoman pada SOP dan standar baku menunjukkan adanya kelemahan dalam fungsi manajemen internal, khususnya dalam pengorganisasian dan pengendalian kinerja [13]

Dari sudut manajemen sumber daya manusia (MSDM), permasalahan penempatan satpam yang tidak sesuai dengan kompetensi, pengalaman, atau

pelatihan mencerminkan lemahnya fungsi perencanaan SDM dan pengembangan kompetensi. MSDM menekankan pentingnya perencanaan strategis, evaluasi kinerja, dan penempatan pegawai sesuai kapasitas untuk meningkatkan efektivitas organisasi ([14]; [15]). Dengan penempatan yang masih bersifat situasional, satpam yang memiliki keterampilan khusus atau pelatihan tertentu tidak dimanfaatkan secara maksimal, sehingga tujuan profesionalisme dan keamanan kampus sulit tercapai. Evaluasi yang hanya bersifat insidental juga menandakan kurangnya penggunaan sistem manajemen kinerja yang berbasis indikator objektif, yang seharusnya menjadi bagian dari pengelolaan SDM strategis.

Berdasarkan temuan ini, penempatan satpam seharusnya dilakukan secara sistematis, berbasis SOP, dan berorientasi risiko, memanfaatkan pendekatan manajemen publik modern, MSDM strategis, serta prinsip profesionalisme Satpam. Evaluasi berkala dan rotasi terencana menjadi bagian integral dari mekanisme ini, sehingga setiap satpam dapat ditempatkan di lokasi yang sesuai dengan kompetensi dan pengembangan karir mereka. Pendekatan ini sekaligus meningkatkan akuntabilitas, efektivitas pengamanan, dan interaksi harmonis dengan civitas akademika.

Secara keseluruhan, penguatan sub fokus penempatan personel di UNIMA sebaiknya mengintegrasikan teori manajemen publik, MSDM, dan profesionalisme Satpam untuk membangun sistem keamanan yang efektif, berkelanjutan, dan adaptif terhadap dinamika kampus modern. Hal ini menjadi langkah strategis untuk memastikan profesionalisme Satpam meningkat seiring dengan optimalisasi penempatan, pengembangan kompetensi, dan pemantauan kinerja berbasis data.

Rotasi yang terencana juga menjadi aspek penting untuk pengembangan profesionalisme. Penelitian terdahulu menekankan bahwa rotasi yang berbasis evaluasi kinerja meningkatkan kemampuan adaptasi dan kesiapsiagaan Satpam. Kondisi di UNIMA yang rotasinya masih reaktif mengindikasikan perlunya sistem rotasi yang lebih strategis untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman lapangan, dan penguasaan area tugas, sebagaimana disarankan oleh studi terdahulu.

Evaluasi efektivitas penempatan secara berkala, sebagaimana diusulkan oleh Agus Sutiyono (2020), dapat digunakan untuk mengidentifikasi gap kompetensi dan menyesuaikan penempatan Satpam secara objektif. Di UNIMA, evaluasi yang saat ini hanya mengacu pada laporan harian atau observasi langsung tidak cukup untuk memastikan setiap Satpam ditempatkan di area yang optimal, sehingga sistem evaluasi berbasis indikator yang lebih formal diperlukan.

Permasalahan anggaran dan sumber daya, meskipun tidak secara langsung disebut dalam penelitian terdahulu, menjadi faktor yang memengaruhi kemampuan UNIMA dalam

melakukan penempatan dan evaluasi secara optimal. Keterbatasan ini perlu diatasi agar standar penempatan berbasis kompetensi, evaluasi kinerja, dan rotasi strategis dapat dijalankan secara berkesinambungan.

Secara keseluruhan, integrasi temuan penelitian terdahulu dengan kondisi penempatan Satpam di UNIMA menunjukkan bahwa penguatan profesionalisme tidak hanya melalui pelatihan, tetapi juga melalui penempatan strategis yang sistematis, evaluasi berkelanjutan, dan pertimbangan kompetensi teknis serta soft skills. Penempatan yang optimal akan menjadi fondasi penting dalam membangun sistem keamanan kampus yang efektif dan berkelanjutan.

Pandangan ideal peneliti terkait sub fokus Penempatan Personel dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado menekankan pentingnya penempatan Satpam berdasarkan standar baku atau SOP yang jelas. Penempatan ideal seharusnya mempertimbangkan kompetensi teknis, pengalaman, pelatihan khusus, serta kemampuan psikologis dan komunikasi Satpam. Dengan demikian, setiap personel ditempatkan pada lokasi yang sesuai dengan kemampuan dan kesiapan mereka, sehingga efektivitas pengawasan dan respons terhadap situasi keamanan kampus dapat optimal. Sistem penempatan yang terstruktur ini akan mengurangi sifat penempatan yang bersifat situasional dan bergantung pada penilaian subjektif pimpinan keamanan, yang saat ini menjadi salah satu kendala di UNIMA.

Selanjutnya, rotasi dan evaluasi penempatan harus dilakukan secara terencana dan berbasis indikator objektif. Evaluasi berkala tidak hanya melalui laporan harian atau kejadian insidental, tetapi juga menggunakan pengukuran kinerja yang sistematis, termasuk kesiapan menghadapi risiko dan tingkat ancaman di setiap area kampus. Rotasi yang terstruktur akan membantu pengembangan kompetensi Satpam secara menyeluruh, sekaligus menyiapkan personel yang fleksibel dan adaptif terhadap berbagai kondisi lapangan.

Terakhir, idealnya penempatan personel juga harus mempertimbangkan kecerdasan emosional dan soft skills Satpam, sesuai temuan Guspa, yang menunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional dan komitmen profesi. Penempatan strategis yang mengintegrasikan aspek teknis dan psikososial akan memperkuat interaksi Satpam dengan civitas akademika, meningkatkan kualitas pengawasan, dan membangun lingkungan kampus yang aman dan kondusif [11]. Dengan demikian, penempatan Satpam tidak hanya menjadi mekanisme administratif, tetapi juga menjadi bagian integral dari strategi peningkatan profesionalisme dan efektivitas sistem keamanan kampus secara menyeluruh.

3.4 Pembinaan dan Pengawasan Kinerja dalam Mendukung Keamanan Kampus Universitas Negeri Manado

Pembinaan dan pengawasan kinerja Satpam di

Universitas Negeri Manado merupakan salah satu aspek krusial dalam menciptakan sistem keamanan kampus yang efektif. Pembinaan yang konsisten dan terstruktur sangat penting untuk memastikan setiap personel Satpam memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Saat ini, frekuensi pembinaan masih bervariasi dan tidak selalu mengikuti jadwal yang tetap, sehingga pengembangan kompetensi Satpam tidak terpantau secara berkelanjutan. Kondisi ini mengakibatkan sebagian Satpam hanya mengandalkan pengalaman lapangan, tanpa adanya pembinaan formal yang sistematis.

Selain itu, sistem pengawasan yang ada saat ini masih bersifat sederhana dan belum terintegrasi. Pengawasan lebih banyak mengandalkan pengamatan langsung dari atasan atau pimpinan keamanan tanpa didukung oleh instrumen, prosedur, atau teknologi yang memadai. Hal ini membuat evaluasi kinerja Satpam menjadi kurang objektif dan sulit untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan secara spesifik. Akibatnya, upaya pembinaan menjadi kurang efektif karena tidak didukung data yang valid.

Koordinasi antara pihak kampus dan pihak eksternal, khususnya bagi Satpam yang berasal dari pihak ketiga, juga belum optimal. Standar pembinaan dan pengawasan yang diterapkan belum seragam, sehingga ketidaksepadian dapat muncul dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Satpam dari pihak eksternal mungkin memiliki prosedur kerja yang berbeda, yang jika tidak diselaraskan dengan standar kampus, dapat menimbulkan kesenjangan dalam kualitas pengamanan dan disiplin kerja.

Indikator penilaian kinerja Satpam saat ini belum didukung dokumentasi yang memadai. Banyak proses evaluasi dilakukan secara subjektif dan tidak berbasis data lengkap, sehingga keputusan terkait pengembangan atau penghargaan tidak selalu akurat. Ketidadaan dokumentasi yang sistematis mengurangi kemampuan pimpinan untuk melakukan analisis performa dan merencanakan strategi pengembangan yang efektif bagi setiap personel.

Keterbatasan sumber daya, termasuk fasilitas dan anggaran, menjadi kendala tambahan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan. Minimnya instrumen digital atau administrasi untuk monitoring kinerja membuat proses evaluasi berjalan manual dan kurang efisien [16]. Hal ini juga membatasi kemampuan kampus untuk memaksimalkan potensi Satpam melalui pelatihan tambahan, coaching, atau pembinaan berbasis data.

Pembinaan yang tidak konsisten menyebabkan kemampuan Satpam dalam menghadapi situasi darurat atau tantangan keamanan modern menjadi terbatas. Kemampuan komunikasi, penanganan psikologis mahasiswa, dan pemanfaatan teknologi keamanan belum menjadi fokus utama dalam pelatihan. Akibatnya, profesionalisme Satpam yang diharapkan sebagai pilar keamanan kampus

belum sepenuhnya tercapai, sehingga masih terdapat ruang perbaikan.

Pengawasan yang belum terintegrasi membuat koordinasi antar Satpam kurang optimal. Satpam di lapangan seringkali bekerja sendiri tanpa adanya evaluasi rutin yang dapat memetakan efektivitas setiap titik pengamanan. Hal ini berdampak pada kesiapsiagaan dalam menghadapi insiden atau gangguan keamanan, di mana Satpam mungkin tidak selalu berada pada posisi yang strategis atau memiliki informasi yang lengkap mengenai potensi risiko.

Faktor beban kerja juga mempengaruhi efektivitas pembinaan. Satpam yang memiliki jam tugas panjang atau tanggung jawab operasional tinggi cenderung sulit mengikuti pelatihan tambahan. Ketidakmampuan untuk menghadiri sesi pembinaan secara menyeluruh membuat kompetensi mereka berkembang tidak merata, sehingga kualitas pengamanan antar personel menjadi berbeda-beda. Hal ini menciptakan ketidakseragaman dalam standar profesionalisme Satpam di kampus. Penerapan teknologi dapat menjadi solusi untuk memperkuat sistem pembinaan dan pengawasan. Pemanfaatan instrumen digital seperti sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi, monitoring CCTV, dan pelaporan real-time akan meningkatkan akurasi evaluasi. Dengan data yang lebih lengkap, pihak kampus dapat memberikan feedback yang tepat sasaran dan menyesuaikan program pelatihan atau pembinaan bagi setiap Satpam secara individual.

Secara keseluruhan, sub fokus pembinaan dan pengawasan kinerja Satpam di Universitas Negeri Manado menunjukkan adanya kebutuhan untuk perbaikan sistematis. Pendekatan ideal mencakup pembinaan yang konsisten, pengawasan yang terintegrasi, penggunaan indikator kinerja berbasis data, serta koordinasi yang optimal antara pihak internal dan eksternal. Upaya ini akan meningkatkan profesionalisme Satpam, memastikan pengamanan kampus lebih efektif, serta membangun lingkungan akademik yang aman dan kondusif bagi seluruh civitas akademika.

Pandangan ideal peneliti terkait sub fokus Pembinaan dan Pengawasan Kinerja Satpam di Universitas Negeri Manado menekankan perlunya sistem pembinaan yang terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kompetensi. Pelatihan dan pembinaan seharusnya tidak hanya bersifat insidental atau ad hoc, melainkan dirancang dengan jadwal rutin yang jelas, mengintegrasikan materi teknis dan soft skills, termasuk kemampuan komunikasi, penanganan psikologis mahasiswa, serta penguasaan teknologi keamanan modern. Dengan pendekatan ini, setiap Satpam memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan profesionalisme, mengurangi ketergantungan pada pengalaman lapangan semata, dan menciptakan standar kompetensi yang seragam di seluruh personel

keamanan kampus.

Selanjutnya, pengawasan kinerja Satpam idealnya dilakukan melalui mekanisme yang sistematis dan berbasis data. Penilaian kinerja harus menggunakan indikator yang jelas, terdokumentasi, dan dapat diakses untuk evaluasi berkala. Koordinasi antara pihak kampus dan pihak eksternal (jika Satpam dari pihak ketiga) harus diperkuat agar standar pembinaan dan pengawasan konsisten, sehingga tidak terjadi perbedaan kualitas pelaksanaan tugas di lapangan. Integrasi instrumen digital dan administrasi yang memadai juga menjadi bagian penting untuk memudahkan monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan yang akurat serta objektif.

Terakhir, pandangan ideal menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya dan fasilitas yang memadai agar pembinaan dan pengawasan dapat berjalan efektif. Anggaran yang cukup, fasilitas pelatihan mutakhir, dan sistem penghargaan yang adil dapat mendorong motivasi Satpam untuk berpartisipasi aktif dalam pendidikan lanjutan dan pelatihan pengembangan kompetensi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan mental Satpam, tetapi juga membangun profesionalisme yang berkelanjutan, sehingga keamanan kampus terjaga secara optimal dan lingkungan akademik dapat berkembang dengan aman dan kondusif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada seluruh subfokus penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan profesionalisme Satuan Pengamanan (Satpam) dalam mendukung keamanan Kampus Universitas Negeri Manado perlu dilaksanakan secara holistik dan terintegrasi melalui pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, rutin, dan berbasis kompetensi yang relevan dengan tantangan keamanan kampus modern, termasuk kemampuan komunikasi, penanganan psikologis mahasiswa, dan pemanfaatan teknologi keamanan. Strategi tersebut harus diawali dengan sistem rekrutmen yang terstandarisasi dan objektif, mencakup penilaian kompetensi fisik, mental, serta teknis pengamanan, serta didukung oleh kerja sama dengan instansi eksternal dan lembaga pelatihan resmi. Selain itu, penempatan personel Satpam perlu disesuaikan dengan kompetensi, pengalaman, dan pelatihan yang dimiliki, disertai evaluasi penempatan secara berkala dan pemetaan risiko area strategis guna mengoptimalkan efektivitas pengawasan dan respons terhadap potensi ancaman. Profesionalisme Satpam selanjutnya dapat diperkuat melalui pembinaan dan pengawasan kinerja yang terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis evaluasi kinerja yang sistematis, dengan indikator yang jelas, terdokumentasi, serta didukung koordinasi yang baik antara pihak kampus dan pihak eksternal. Secara keseluruhan, keberhasilan strategi ini memerlukan dukungan fasilitas yang memadai,

anggaran yang cukup, serta penerapan teknologi keamanan modern.

Referensi

- [1] T. B. Tasik, T. Wawointana, M. Si, and D. S. R. Siwij, "Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado," *Jurnal Administrativus*, vol. I, no. I, 2023.
- [2] M. Wibowo, "Pelatihan Kompetensi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Satpam," *Jurnal Pelatihan Keamanan*, vol. 5, no. 1, pp. 25–39, 2017.
- [3] Peraturan Kapolri, *Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah (Satpam)*. Indonesia, 2007. [Online]. Available: https://www.peraturanpolri.com/2007/02/peraturan-kapolri-nomor-24-tahun-2007.html#google_vignette
- [4] Kepolisian Negara Republik Indonesia, *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa*. Indonesia, 2020. [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/229081/perka-polri-no-4-tahun-2020>
- [5] L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001.
- [6] Sugiyono, "Memahami Penelitian Kualitatif," *Bandung: Alfabeta*, 2016.
- [7] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019.
- [8] J. Miles, M.B. Huberman, A.M., & Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications, 2014.
- [9] S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 1988.
- [10] M. H. Mustofa, A. Timan, and W. Zulkarnain, "Analisis Pengembangan Karir Personel Satuan Pengamanan Universitas Negeri," *Jurnal Administrasi dan Manajemen (JAMP)*, vol. 2, no. 4, pp. 172–180, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.17977/um027v2i42019p172>.
- [11] A. Guspa, "Peran Kecerdasan Emosi Terhadap Komitmen Profesi Petugas Keamanan Kampus," *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, vol. 11, no. 2, pp. 168–178, Feb. 2020, doi: [10.24036/rapun.v11i2.110762](https://doi.org/10.24036/rapun.v11i2.110762).
- [12] A. Sutyono, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Indisipliner: Studi Kasus pada

- Tenaga Satuan Pengamanan (Satpam)
Universitas Airlangga,” Universitas
Airlangga, 2020. [Online]. Available:
<https://repository.unair.ac.id/114137/>
- [13] Mahmudi, *Manajemen Publik*. UPP STIM
YKPN, 2010.
- [14] G. Dessler, *Human Resource Management*,
14th ed. Pearson Education, 2015.
- [15] S. P. Robbins and M. Coulter,
Management, 13th ed. Pearson Education,
2016.
- [16] D. S. R. Siwij, S. V. Tarore, H. Erwin, and
H. F. V. Memah, “Kinerja Pegawai Pada
Kantor Badan Perencanaan Pembangunan
Penelitian dan Pengembangan Daerah Di
Kabupaten Minahasa,” *Jurnal Administro:
Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu
Administrasi Negara*, vol. 6, no. 1, pp. 41–
46, 2024, doi:
10.53682/administro.v6i1.9562.



© 2025 by the authors. Licensee Administro Journal
This article is an open access article distributed
under the terms and conditions of the Creative
Commons Attribution (CC BY) license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).