

ABSTRAK

Keamanan dan kedisiplinan pada setiap institusi adalah prioritas yang harus diutamakan, hal ini berlaku pula di Universitas Airlangga (UNAIR). Proses perkuliahan tidak akan terganggu jika keamanan dan kedisiplinan di kampus terjaga. Tanggung jawab inilah yang diemban oleh Petugas Satuan Pengamanan (Satpam) UNAIR. Tenaga Satpam UNAIR juga dituntut memiliki kedisiplinan yang lebih dari *civitas academica* dan warga kampus UNAIR lainnya. Hal ini, karena Satpam sebagai penegak disiplin harus memberikan contoh dan teladan yang baik bagi orang lain. Namun dalam evaluasi kedisiplinan Tenaga Satpam mulai bulan Januari 2019 sampai dengan bulan November 2019 didapatkan data sebanyak 48 orang Satpam datang terlambat/pulang mendahului dari jumlah 77 Satpam UNAIR. Dalam persentase sebanyak 58,5% Satpam melakukan tindakan indisipliner, bekerja tidak sesuai ketentuan yaitu 8 jam kerja. Hal ini mengakibatkan beban tersendiri bagi Satpam secara umum dimana data jumlah Satpam sampai saat ini adalah belum ideal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penyebab tenaga Satpam melakukan tindakan indisipliner dan menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga Satpam yang indisipliner untuk diterapkan di UNAIR.

Penelitian ini lebih menekankan pada pengungkapan makna yang terkandung di dalam deskripsi data tersebut, karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan studi kasus dilaksanakan di UNAIR. Teori yang digunakan adalah teori kedisiplinan, teori kebutuhan Maslow, adapun langkah-langkah yang digunakan untuk menghadapi Satpam yang indisipliner menggunakan metode Bill Tiffan. Untuk strategi pengembangan yang digunakan adalah strategi pengembangan SDM menurut Jons, (1928) dalam Sarwono, (1993). Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. (Moleong, 2018:247).

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Indisipliner

ABSTRACT

Safety and discipline in each institution is a priority that must be prioritized, this also applies at Airlangga University (UNAIR). The lecture process will not be disrupted if security and discipline on campus are maintained. This responsibility is borne by UNAIR Security Guard Officers. UNAIR Security Guards are also demanded to have more discipline from the academic community and other UNAIR campus residents. This is because security guards as disciplinarians must set good examples and examples for others. However, in the disciplinary evaluation of the Security Guard from January 2019 to November 2019, there were 48 data that arrived late / went home ahead of the 77 UNAIR Security Guards. In the percentage of 58.5%, the security guards took disciplinary action, working not in accordance with the provisions, namely 8 hours of work. This has resulted in a separate burden for Security Guard in general, where the data on the number of security guards so far is not ideal.

The purpose of this study was to determine the cause of security guards taking disciplinary actions and determine the human resource development strategies for security guards who were disciplined to be applied at UNAIR.

This research emphasizes the disclosure of meaning contained in the description of the data, therefore this study uses a qualitative research approach. The case study approach was carried out at UNAIR. The theory used is disciplinary theory, Maslow's theory of needs, as for the steps used to deal with disciplinary security guards using the Bill Tiffan method. The development strategy used is the HR development strategy (Jons, 1928 in Sarwono, 1993). The data analysis process begins with a review of all available data from various sources, namely interviews, observations, personal documents, official documents, pictures, photos and so on. (Moleong, 2018: 247).

Keywords: HR Development, Indisciplinary