

Open Access

PENDAMPINGAN PENGUKURAN KINERJA SATPAM PERUSAHAAN JASA ALIH DAYA SECURITY DI PT GARDA WIRA KARYA

Sifa Nur Amelia Nanto^{*1}, Ayundha Evanthy²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya Indonesia

^{*}Corresponding Author: 23012010054@student.upnjatim.ac.id

<p>Info Article</p> <p>Received : 09 September 2025</p> <p>Revised : 05 Oktober 2025</p> <p>Accepted : 15 November 2025</p> <p>Publication : 30 November 2025</p>	<p>Abstract: <i>The performance of security personnel plays a vital role in maintaining service quality and client trust. However, at PT Garda Wira Karya, the current performance evaluation process remains descriptive and subjective, making it difficult to serve as an objective basis for assessment. This community service activity aims to assist the management of PT Garda Wira Karya in developing a more systematic and measurable performance assessment mechanism for outsourced security personnel. The activity was carried out from September to October 2025 by the community service team of UPN “Veteran” Jawa Timur in collaboration with the company’s Human Resource (HR) and Operational departments through three stages: initial coordination, development of quantitative assessment mechanisms, and initial implementation at one of the client sites. The results indicate improved objectivity in evaluation, easier data compilation, and a more measurable foundation for employee development and reporting. This activity is expected to serve as an initial step toward implementing a performance-based work culture at PT Garda Wira Karya.</i></p>
<p>Keywords: Training, Outsourcing, HR Management, Performance Evaluation, Security Management</p>	
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Alih Daya, Manajemen SDM, Evaluasi Kinerja, Manajemen Keamanan</p>	
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstrak: Kinerja satuan pengamanan (Satpam) berperan penting dalam menjaga mutu layanan keamanan dan kepercayaan mitra. Namun, di PT Garda Wira Karya, proses penilaian kinerja masih bersifat deskriptif dan subjektif sehingga belum dapat digunakan sebagai dasar evaluasi yang objektif. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan mendampingi manajemen PT Garda Wira Karya dalam menyusun mekanisme pengukuran kinerja outsourcing security yang lebih terukur dan sistematis. Kegiatan dilaksanakan selama September–Oktober 2025 oleh tim pengabdian UPN “Veteran” Jawa Timur bersama bagian HR dan Operasional perusahaan melalui tiga tahap, yaitu koordinasi awal, pengembangan mekanisme penilaian kuantitatif, dan penerapan awal di salah satu site mitra. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan objektivitas penilaian, kemudahan rekapitulasi data, serta dasar pembinaan dan pelaporan yang lebih terukur. Kegiatan ini diharapkan menjadi langkah awal penerapan budaya kerja berbasis kinerja di PT Garda Wira Karya.</p>

INTRODUCTION

Outsourcing merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dengan cara menyerahkan sebagian fungsi bisnis kepada pihak ketiga yang memiliki kompetensi di bidang tertentu. Melalui mekanisme ini, perusahaan dapat memusatkan fokus pada kegiatan inti (*core business*) dan memperoleh sumber daya pendukung yang lebih fleksibel, efisien, serta berorientasi hasil (Sakib, et. al., 2023). Menurut Handoko (2021), sistem *outsourcing* juga memungkinkan perusahaan menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, serta memperoleh tenaga kerja yang siap pakai sesuai kebutuhan organisasi.

Salah satu bentuk *outsourcing* yang banyak diterapkan di Indonesia adalah penyediaan jasa keamanan. Dalam praktik ini, perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab terhadap seluruh proses manajemen tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penempatan, hingga evaluasi kinerja personel satuan pengamanan (Satpam) di lokasi mitra pengguna jasa. Model ini memudahkan klien memperoleh tenaga keamanan profesional tanpa perlu membangun unit keamanan internal. Namun, praktik ini menuntut adanya sistem pengawasan dan pengukuran kinerja yang terencana agar kualitas layanan tetap terjaga (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

Peran Satpam dalam organisasi mitra bukan sekadar pelaksana pengamanan fisik, melainkan juga representasi profesionalisme perusahaan penyedia jasa. Satpam menjadi garda terdepan dalam menciptakan rasa aman, memberikan pelayanan ramah kepada masyarakat, serta menjaga citra positif perusahaan tempat mereka bertugas. Kinerja Satpam tidak hanya diukur dari kemampuan teknis seperti ketertiban dan respons terhadap insiden, tetapi juga dari aspek perilaku kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan komunikasi interpersonal (Pramudito & Sutanto, 2021). Oleh karena itu, pengukuran kinerja Satpam yang akurat dan objektif sangat penting untuk memastikan bahwa layanan keamanan berjalan sesuai standar yang diharapkan oleh mitra.

PT Garda Wira Karya (GWK) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa keamanan yang menempatkan personel satuan pengamanan di berbagai institusi mitra, seperti lembaga pendidikan, kantor pemerintahan, dan fasilitas swasta di wilayah Jawa Timur. Sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, PT GWK bertanggung jawab terhadap kualitas, perilaku, dan performa setiap Satpam yang ditugaskan di site mitra. Reputasi perusahaan dan keberlanjutan hubungan kerja dengan mitra sangat bergantung pada konsistensi kinerja dan kualitas layanan personelnnya.

Walaupun outsourcing Satpam memiliki peran strategis, terdapat kesenjangan antara standar pengukuran kinerja dalam literatur, seperti objektivitas, indikator kuantitatif, dan konsistensi evaluasi, dengan praktik penilaian yang diterapkan perusahaan penyedia jasa keamanan. Sebagian besar perusahaan outsourcing, termasuk di PT Garda Wira Karya. Penelitian tentang model pengukuran kinerja yang komprehensif untuk tenaga keamanan outsourcing juga masih terbatas, sehingga belum tersedia referensi operasional yang memadai. *Gap* inilah yang menyebabkan penilaian kinerja Satpam belum mampu menjadi dasar yang kuat untuk pembinaan, pelaporan kepada mitra, maupun peningkatan kualitas layanan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja Satpam masih bersifat deskriptif dan subjektif. Penilaian dilakukan oleh tim operasional menggunakan form kunjungan yang berisi catatan naratif, seperti “seragam kurang rapi” atau “kurang tanggap dalam pelayanan”, tanpa adanya indikator kuantitatif yang dapat diukur secara konsisten. Hal ini menyebabkan hasil evaluasi sulit digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, pembinaan pegawai, maupun penyusunan laporan kinerja kepada mitra (Pertwi, 2021).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengukuran kinerja berperan penting sebagai alat untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, memberikan umpan balik, serta mendorong peningkatan kinerja (Mathis & Jackson, 2019). Evaluasi kinerja yang objektif juga berfungsi sebagai dasar pemberian penghargaan, pelatihan, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan (Armstrong, 2020). Ketika pengukuran dilakukan secara non-objektif, perusahaan berisiko mengalami bias penilaian yang dapat memengaruhi keputusan pengelolaan tenaga kerja.

Menanggapi permasalahan tersebut, tim pengabdian masyarakat dari UPN “Veteran” Jawa Timur melaksanakan kegiatan pendampingan pengukuran kinerja outsourcing security di PT Garda Wira Karya. Kegiatan ini bertujuan membantu perusahaan merancang dan menerapkan pendekatan pengukuran kinerja yang lebih objektif, terstruktur, dan terukur, sehingga hasil penilaian dapat digunakan secara efektif untuk pembinaan personel, pelaporan kepada mitra, serta peningkatan mutu layanan keamanan secara keseluruhan. Pendekatan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Soelton & Mahdalena (2018) yang menunjukkan bahwa penerapan sistem evaluasi berbasis kinerja mampu meningkatkan profesionalisme tenaga keamanan dan kepercayaan klien terhadap layanan perusahaan.

METHOD

Kegiatan pendampingan pengukuran kinerja outsourcing security di PT Garda Wira Karya dilaksanakan selama periode September hingga Oktober 2025 oleh tim pengabdian masyarakat UPN “Veteran” Jawa Timur. Kegiatan ini melibatkan pihak manajemen PT Garda Wira Karya, khususnya bagian Human Resource (HR) dan Operasional, sebagai mitra utama. Tujuan pendampingan adalah membantu perusahaan merumuskan mekanisme pengukuran kinerja satuan pengamanan (Satpam) yang lebih objektif dan terukur untuk mendukung peningkatan mutu layanan keamanan.

Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu: (1) tahap koordinasi awal, (2) tahap pengembangan mekanisme pengukuran kinerja, dan (3) tahap penerapan awal.

1. Tahap Koordinasi Awal

Tahap ini dilaksanakan pada awal September 2025 dan difokuskan pada proses identifikasi kondisi eksisting di PT Garda Wira Karya. Tim pengabdian melakukan koordinasi dengan HR dan bagian operasional untuk memahami prosedur penilaian kinerja yang sudah berjalan, struktur organisasi, serta peran penilai lapangan. Selain itu, dilakukan peninjauan terhadap form kunjungan operasional yang selama ini digunakan sebagai dasar penilaian satpam. Tahap ini menjadi dasar dalam merancang pendekatan perbaikan pengukuran kinerja agar tetap relevan dengan konteks kerja di lapangan.

2. Tahap Pengembangan Mekanisme Pengukuran Kinerja

Tahap kedua dilakukan pada pertengahan hingga akhir September 2025. Pada tahap ini, tim pengabdian memberikan pendampingan dalam perancangan mekanisme pengukuran kinerja yang lebih objektif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini difokuskan pada identifikasi aspek-aspek kinerja yang relevan seperti disiplin, tanggung jawab, pelayanan, dan penampilan serta penentuan indikator yang dapat dinilai dengan skala numerik. Kegiatan dilakukan melalui diskusi bersama pihak manajemen untuk memastikan bahwa aspek dan indikator yang disusun sesuai dengan standar kerja Satpam serta mudah diterapkan oleh tim operasional di lapangan.

3. Tahap Penerapan Awal

Tahap penerapan awal dilaksanakan pada Oktober 2025 dan bertujuan untuk menguji mekanisme pengukuran kinerja yang telah disusun sebelumnya. Dalam

tahap ini, dilakukan simulasi proses penilaian oleh pihak operasional dengan pendampingan tim pengabdian. Hasil dari kegiatan ini digunakan untuk melihat sejauh mana mekanisme yang dikembangkan dapat diimplementasikan secara praktis dan memberikan dasar bagi perusahaan dalam menilai kinerja Satpam secara lebih terukur.

Secara keseluruhan, metode pelaksanaan kegiatan pendampingan ini menekankan pendekatan kolaboratif antara tim akademik dan pihak perusahaan dalam mengidentifikasi, menyusun, dan menguji mekanisme pengukuran kinerja berbasis prinsip objektivitas dan kuantifikasi tanpa mengubah sistem kerja yang telah ada.

RESULTS AND DISCUSSION

Kegiatan pendampingan pengukuran kinerja outsourcing security di PT Garda Wira Karya ini berfokus pada pembentukan mekanisme pengukuran yang lebih objektif, terukur, serta dapat digunakan secara konsisten sebagai dasar pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kegiatan pendampingan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu koordinasi awal, pengembangan mekanisme pengukuran kinerja, dan penerapan awal. Setiap tahap memiliki hasil yang berkontribusi terhadap penguatan sistem evaluasi kinerja Satpam serta memberikan pembelajaran bagi pihak manajemen dalam mengelola tenaga outsourcing secara profesional.

Tahap 1: Koordinasi Awal

Tahap awal pendampingan dilakukan pada awal September 2025 melalui koordinasi dengan bagian Human Resource (HR) dan Operasional PT Garda Wira Karya. Proses ini bertujuan untuk memetakan kondisi aktual dan mengidentifikasi permasalahan dalam sistem penilaian kinerja Satpam yang telah berjalan. Dari hasil wawancara dan peninjauan lapangan, diketahui bahwa sistem evaluasi selama ini menggunakan form kunjungan operasional yang berisi catatan kualitatif seperti “kerapian kurang,” “sikap kurang sopan,” atau “perlu pembinaan.”

Meskipun format tersebut memberikan gambaran umum perilaku Satpam, namun tidak terdapat indikator atau skor numerik yang memungkinkan analisis kuantitatif. Akibatnya, hasil evaluasi tidak dapat digunakan untuk membandingkan performa antar-site atau mengukur perkembangan kinerja dari waktu ke waktu. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Mathis & Jackson (2019), bahwa pengukuran kinerja yang subjektif

dapat menimbulkan bias dan mengurangi reliabilitas hasil evaluasi, karena penilai cenderung menggunakan persepsi pribadi dibandingkan standar obyektif.

Selain itu, dalam sesi koordinasi ditemukan bahwa belum ada prosedur tindak lanjut setelah penilaian dilakukan. Form yang telah diisi hanya menjadi arsip tanpa diolah lebih lanjut. Hal ini menyebabkan proses evaluasi kehilangan fungsi utamanya sebagai dasar perbaikan kinerja dan pengambilan keputusan sumber daya manusia. Temuan ini menjadi pijakan awal bagi tim pengabdian untuk merancang pendekatan baru yang menekankan pada prinsip objektivitas dan keterukuran.

Gambar 1. Form Kunjungan Operasional)

Setelah mengidentifikasi form kunjungan operasional yang digunakan dalam membuat laporan administratif sekaligus sebagai sarana penilaian perfoma satpam dari kunjungan yang telah dilakukan, tim pengabdian melakukan sosialisasi terkait kekurangan dari form tersebut dan memberikan sosialisasi mengenai pentingnya melakukan penilaian numerik-objektif untuk personil satpam



Gambar 2. Foto Koordinasi dengan Divisi HR dan Operasional

Tahap 2: Pengembangan Mekanisme Pengukuran Kinerja

Tahap kedua dilaksanakan pada pertengahan hingga akhir September 2025, dengan fokus pada pendampingan perancangan aspek dan indikator pengukuran kinerja. Dalam kegiatan ini, tim pengabdian bekerja sama dengan pihak HR dan operasional untuk merumuskan aspek-aspek utama yang relevan dengan tugas Satpam, yaitu disiplin waktu, penampilan, kemampuan pelayanan, tanggung jawab, dan perilaku kerja.

Setiap aspek dijabarkan menjadi indikator yang dapat dinilai menggunakan skala numerik (1–5) agar hasil evaluasi bersifat kuantitatif dan terstandar. Misalnya, aspek disiplin dinilai berdasarkan ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jadwal tugas, dan kepatuhan terhadap instruksi kerja; sedangkan aspek pelayanan dinilai dari kemampuan berkomunikasi dan ketanggapan terhadap kebutuhan mitra.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *performance appraisal* menurut Armstrong (2020), yang menekankan bahwa pengukuran kinerja yang efektif harus memenuhi unsur validitas, reliabilitas, dan keterbandingan. Selain itu, format penilaian yang disusun juga memudahkan tim operasional dalam memberikan evaluasi karena indikator telah dibuat jelas dan terukur.

Dalam proses diskusi, muncul pula refleksi menarik: beberapa indikator yang selama ini dianggap “subjektif,” seperti “keramahan” atau “kerapian,” ternyata dapat dikonversi menjadi ukuran terstandar jika disertai kriteria yang jelas. Misalnya, kerapian seragam dinilai dari kesesuaian atribut, kebersihan, dan ketertiban penggunaan perlengkapan keamanan. Dengan demikian, penilaian menjadi lebih obyektif tanpa

menghilangkan aspek perilaku yang esensial dalam pekerjaan Satpam. Dimensi ini disusun mengacu pada prinsip *Key Performance Indicators (KPI)* sebagaimana diterapkan dalam sistem pengukuran kinerja tenaga outsourcing (Arif & Nuryanto, 2022).

Tahap pengembangan ini sekaligus menjadi wadah *transfer knowledge* bagi pihak manajemen mengenai pentingnya data kuantitatif dalam fungsi HR, terutama dalam konteks tenaga outsourcing yang tersebar di banyak lokasi kerja. Dengan adanya data numerik, HR dapat melakukan rekap, membandingkan hasil antarperiode, serta mengidentifikasi pola kinerja yang dapat dijadikan dasar pembinaan.

Gambar 3. Contoh Format Penilaian Baru

Tahap 3: Penerapan Awal dan Evaluasi

Tahap penerapan dilakukan pada awal Oktober 2025 di salah satu site mitra perusahaan, yaitu SMA 1 Petra Surabaya. Tahap ini bertujuan untuk menguji kelayakan dan kemudahan penerapan format penilaian baru di lapangan. Penilaian dilakukan oleh tim operasional terhadap sembilan personel Satpam yang bertugas di lokasi tersebut dengan menggunakan format pengukuran baru yang telah disepakati.

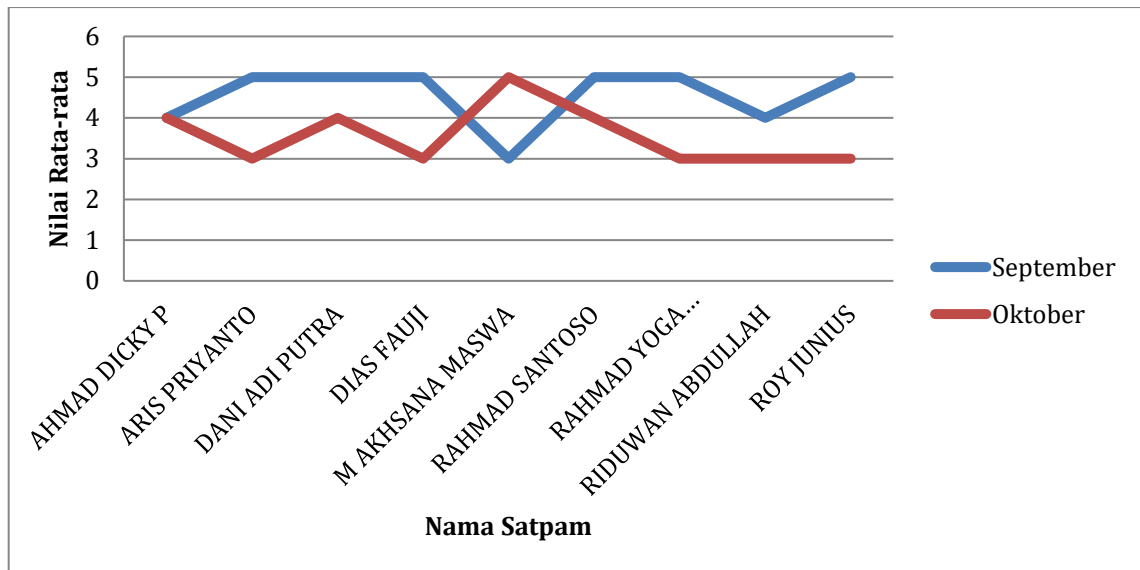


Gambar 4. Kegiatan Pendampingan Bersama Tim Operasional

Proses penerapan menunjukkan bahwa format penilaian berbasis indikator numerik dapat diterapkan dengan baik dan memudahkan evaluator dalam memberikan skor tanpa kehilangan konteks perilaku kerja di lapangan. Data hasil penilaian kemudian dikompilasi dalam rekapitulasi tabulasi sederhana untuk memperoleh skor rata-rata tiap aspek kinerja. Hasil rekap menunjukkan variasi kinerja antarindividu yang sebelumnya sulit diamati melalui penilaian deskriptif.

Pendekatan ini memberikan manfaat langsung bagi HR karena hasil pengukuran dapat dijadikan dasar untuk pembinaan kinerja secara spesifik. Misalnya, Satpam dengan skor rendah pada aspek “pelayanan” dapat dijadwalkan mengikuti pelatihan komunikasi atau pelayanan prima. Evaluasi kuantitatif ini juga mendorong peningkatan motivasi dan kesadaran Satpam terhadap pentingnya kinerja terukur, sebagaimana diungkapkan Fadilla (2024) bahwa indikator penilaian yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab individu. Hal ini sesuai dengan teori *performance management cycle* Armstrong (2020), yang menjelaskan bahwa pengukuran kinerja tidak hanya untuk menilai, tetapi juga menjadi dasar perbaikan dan pengembangan kompetensi.

Dari sisi MSDM, penerapan ini juga membuka peluang bagi PT Garda Wira Karya untuk mengembangkan sistem *performance-based management* di masa depan, di mana hasil penilaian digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih strategis seperti promosi, rotasi, dan evaluasi kontrak kerja tenaga outsourcing.



Gambar 5. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Satpam Di Site SMA 1 Petra Surabaya

Dampak dan Implikasi Kegiatan

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian masyarakat ini berhasil meningkatkan pemahaman manajemen *terhadap* pentingnya pengukuran kinerja yang objektif dan berbasis data. Pihak HR menyatakan bahwa pendekatan ini memberikan nilai tambah dalam proses evaluasi, karena hasilnya lebih mudah dianalisis dan dikomunikasikan kepada manajemen serta mitra pengguna jasa.

Bagi mitra perusahaan, mekanisme pengukuran kinerja yang jelas dan terstandar memberikan rasa percaya dan kepastian terhadap kualitas layanan keamanan yang diterima. Hasil pengukuran dapat dijadikan bukti kinerja Satpam dalam laporan evaluasi berkala, sekaligus meningkatkan transparansi hubungan kerja antara PT Garda Wira Karya dan pengguna jasa.

Dari perspektif akademik, kegiatan ini juga memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan dunia industri melalui penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia secara praktis. Pendekatan pendampingan yang berbasis analisis dan kolaborasi ini membuktikan bahwa konsep akademik seperti *objective performance appraisal* dapat diadaptasi secara efektif dalam lingkungan kerja nyata.

CONCLUSION

Kegiatan pendampingan pengukuran kinerja outsourcing security di PT Garda Wira Karya memberikan manfaat penting bagi perusahaan maupun mitra. Bagi internal

perusahaan, pendampingan ini meningkatkan profesionalisme dan efektivitas manajemen SDM, karena sebelumnya evaluasi kinerja Satpam masih bersifat deskriptif dan belum menghasilkan data terukur. Melalui pendekatan kuantitatif, perusahaan kini dapat melakukan penilaian kinerja yang lebih objektif, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan, sekaligus memperkuat proses pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pelatihan.

Sementara itu, bagi mitra, penerapan sistem pengukuran yang terstandar meningkatkan transparansi, kepercayaan, dan kepuasan terhadap layanan keamanan. Mekanisme berbasis data ini memungkinkan mitra menilai kinerja Satpam secara lebih objektif dan memperoleh kepastian atas kualitas layanan. Secara keseluruhan, pendampingan ini menjadi langkah awal PT Garda Wira Karya dalam membangun budaya kerja berbasis kinerja dan memperkuat citra sebagai penyedia jasa keamanan yang profesional dan adaptif.

REFERENCES

- Arif, M., & Nuryanto. (2022). STRATEGI OPTIMALISASI PENERAPAN SECURITY OUTSOURCING DAN SECURITY LOKAL PADA PT WIDODO MAKMUR PERKASA FARM CARIU. *Jurnal Ikrath-Ekonomika*, 5(2), 45–54. Retrieved from <https://journals.upi-yai.ac.id>
- Armstrong, M. (2020). *ARMSTRONG’S HANDBOOK OF PERFORMANCE MANAGEMENT: AN EVIDENCE-BASED GUIDE TO DELIVERING HIGH PERFORMANCE*. KOGAN PAGE.
- Fadilla, P. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM. *PROSIDING FORUM RISET MANAJEMEN (FRIMA)*, 9(1), 120–127. Retrieved from <https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id>
- Handoko, T. H. (2021). *MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA*. BPFY Yogyakarta.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG PENYELENGGARAAN SATUAN PENGAMANAN*. JAKARTA: Kemenaker RI.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (15TH ED.)*. Cengage Learning.
- Pertiwi, N. I. (2021). *PENDEKATAN PROSES INTERNAL DALAM MENGANALISA EFEKTIVITAS PERUSAHAAN OUTSOURCING*

SECURITY. *Jurnal Psiko*, 9(2), 56–65. Universitas Mulawarman. Retrieved from <https://e-journals.unmul.ac.id>

Pramudito, A., & Sutanto, E. M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN*, 23(1), 45–54.

Sakib, M., Tabassum, F., & Uddin, M. (2023). WHAT WE KNOW ABOUT THE TRENDS, PROSPECTS, AND CHALLENGES OF HUMAN RESOURCE OUTSOURCING: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Heliyon*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19018>.

Soelton, M., & Mahdalena, L. M. (2018). TOWARD THE BEST MODEL IN RECRUITING SECURITY STAFF AT OUTSOURCING INDUSTRIES. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9(22), 123–131. Retrieved from <https://iiste.org/Journals/index.php/RJFA/article/view/42611>