

**PENGARUH KOMPETENSI PATUN TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBENTUKAN
KARAKTER PESERTA DIDIK DI PUSDIK INTELKAM POLRI
SOREANG BANDUNG**

Said Anna Fauza¹

Ani Yunaningsih²

Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Langlangbuana
jurnalpascaunla@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of figurative competence on the effectiveness of character building of students. The research was conducted at the Pusdik Intelkam Polri Soreang Bandung by taking a sample of 75 respondents.

The research method used is quantitative methods. The data collection techniques used research instruments such as questionnaires, interviews and observations. The analysis used is descriptive analysis, path analysis and data verification. The results of the study are: there is an influence of patent competence on work effectiveness.

Keywords: Competence, Discipline, Communication, Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi patun terhadap efektivitas pembentukan karakter peserta didik. Penelitian dilakukan di Pusdik Intelkam Polri Soreang Bandung dengan mengambil sampel responden sebanyak 75 orang.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis digunakan adalah analisis deskriptif, analisis jalur (path analysis) dan verifikasi data. Hasil penelitian yaitu: terdapat pengaruh kompetensi patun terhadap efektivitas kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin, Komunikasi, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Di era reformasi dan globalisasi efektivitas peran intelijen menjadi bagian penting bagidinamika kegiatan polisi dimana tuntutan masyarakat terhadap transparansi, demokratisasi, perlindungan hak asasi dan supremasi hukum semakin meningkat. Intelijen berkaitan dengan proses penginderaan awal atau lebih dikenal dengan

early warning system (sistem peringatan dini). Kegiatan intelijen merupakan bagian integral sistem peringatan dini yang memungkinkan pembuat kebijakan memiliki *fore knowledge* (kewaspadaan dini). Intelijen keamanan (intelkam) mempunyai fungsi yang strategis bagi institusi Kepolisian dalam menjalankan misi utamanya yaitu pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan,

pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian membutuhkan personil intelkam yang bertugas melakukan deteksi dini terhadap segala potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang bersumber dari aspek ipoleksosbudhankam yaitu aspek ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan. Maka pembentukan karakter seorang intel harus menjadi konsentrasi pusat pendidikan intel khususnya para pendidik / pembimbing / penuntutnya agar efektif.

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas ialah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai. Efektivitas sama dengan output aktual dibanding output target ≥ 1 . Artinya bila hasil perbandingan output aktual dengan output target ≥ 1 maka efektivitas tercapai. Menurut Ravianto (2014:11) efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Efektivitas pembentukan karakter seorang intel

dapat diketahui dari proses pembelajaran yang diterima, kurikulum pembelajaran yang berlaku, kualitas pendidik, / pengajar, kualitas pembimbingan atau penuntun. Selain itu faktor yang mempengaruhi lainnya adalah dari individu peserta didik nya seperti daya serap pembelajaran, kemampuan analisa dan

kemampuan lainnya yang mendukung proses transfer skill, knowledge dan attitude.

Secara tugas dan fungsinya yang bertanggungjawab atas kegiatan proses belajar mengajar di Pusdik Intelkam adalah personil tenaga pendidik yang ada di Kantor Pusdik Intelkam Polri yaitu dimulai dari a) Kepala Sekolah atau Kepala Pusat Pendidikan (Kapusdik);

b) Sekretaris; c) Kepala Operasional Pengajaran dan Latihan (Kaopsjarlat) Bagian Pengajaran dan Latihan (Kabagjarlat); d) Kepala Korps Siswa (Kakorsis); e) Pengasuh atau Perwira Penuntun (Patun); dan f) Koordinator Tenaga Pendidik (Koorgadik). Semua tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Kapolri No.20 Tahun 2007. Peserta yang mengikuti masa pendidikan akan mendapatkan pengetahuan tentang keintelijenan selama 1-2 bulan. Bukan hanya keilmuan yang ditingkatkan dalam masa pendidikan ini, namun pembentukan karakter sebagai intelijen juga sangat diharapkan hasil yang positif.

Kegiatan harian peserta didik selain mendapatkan pengetahuan dari pengajar di dalam kelas, juga ada kegiatan-kegiatan *outdoor* seperti pembinaan fisik, mental dan kepribadian. Peserta didik mendapatkan perhatian dan interaksi paling banyak dengan pengasuh atau perwira penuntun (Patun). Perwira Penuntun atau Patun adalah perwira yang ditunjuk untuk melaksanakan kegiatan bimbingan, arahan dan konsultasi bagi para peserta didik selama mengikuti pendidikan yang bersifat kurikuler dan ekstra kurikuler sehingga tumbuh kesadaran dan inisiatif sendiri serta memiliki kemampuan untuk menganalisa dan memecahkan setiap masalah yang dihadapi. Setiap kegiatan peserta didik akan ter *record* dalam administrasi yang dibuat oleh patun. Maka seorang patun pada dasarnya mendapatkan amanat paling penting

dalam masa pendidikan intelijen ini. Patun harus memiliki komitmen paling tinggi dalam pembentukan karakter dan peningkatan kapasitas peserta didik. Dalam Peraturan Kapolri kompetensi Patun disebutkan adalah: a) mampu melaksanakan bimbingan dan konseling; b) mampu menyelenggarakan administrasi pengasuhan; dan c) mampu melakukan evaluasi sistem pengasuhan. Sedangkan secara teknis lapangan tugas dan tanggung jawab Patun adalah: 1) Menyelenggarakan bantuan kepada siswa dalam atasi kesulitan Proses Belajar Mengajar (PBM), 2) Menampung aspirasi siswa mengenai hal-hal yang berkaitan dengan giat PBM dan selama peserta didik (serdik) berada di lembaga pendidikan (lemdik), 3) Membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa terutama yang berhubungan dengan PBM dan selama peserta didik (serdik) berada di lembaga pendidikan (lemdik), 4) Mengadakan bimbingan dan penyuluhan serta memupuk mental kepribadian terhadap serdik, 5) Mengadakan pengamatan dan pengawasan harian baik di kelas atau diluar kelas dalam giat belajar dan giat- giat lainnya, 6) Memberikan motivasi kepada serdik dalam mengikuti PBM 7) Sebagai fasilitator antara serdik dan lemdik, 8) Melakukan pembinaan fisik dan mental serdik, 9) Melakukan penilaian mental kepribadian serdik, 10) Patun dalam tugasnya bertanggungjawab kepada Kabag Binsis

Melihat dari tugas dan tanggungjawabnya terhadap peserta didik, maka Patun yang bertugas wajib memiliki kapasitas dan kapabilitas pengasuhan yang sesuai dengan jenjang peserta didiknya agar proses belajar mengajar dan output bisa efektif dan sesuai harapan. Sebagai contoh kualifikasi Patun di Selapa, antara lain: a) pangkat: AKP sampai dengan AKBP; b) pendidikan Polri: PTIK atau Selapa; c) pendidikan umum : S-1; dan d) pengalaman

tugas : pernah bertugas di bidang pendidikan Polri paling singkat 1 (satu) tahun dan pernah menjabat Kapolsek atau Kasatfung Polres.

Merujuk dari beberapa hasil wawancara informal saat monitoring dan evaluasi hasil didik intelkam menggambarkan bahwa ada beberapa hal yang harus ditingkatkan terutama pada pembentukan karakter intelijen peserta didik. Menurut Iman Setiawan sebagai Kapolres Tangerang Selatan periode 2018-sekarang mengeluhkan kinerja alumni pusdik intelkam dalam membuat analisis perkembangan situasi, cenderung monoton, melebih-lebihkan masalah dan terkadang kurang relevan. Komentar lainnya dari Rusdi Permana sebagai Kapolres Cimahi periode 2017-2019 mengeluhkan juga alumni pusdik yang bertugas di wilayah kerjanya kurang *reliable*, kegiatan penggalangan dan pengamanan yang dilakukan personil intelkam, kendati sesuai target kerja namun hanya berdampak pada dirinya sendiri dan tidak memberikan kontribusi positif bagi organisasi intelkam di Polres Cimahi. Satu lagi komentar mengenai alumni pusdik intelkam dari Aris Darmawan sebagai Kabag Biro SDM Polda Sulsel periode 2016-2018 menilai bahwa personil intelkam sudah memiliki pengetahuan yang cukup bagus, namun masih banyak personil intelkam yang memiliki karakter yang lemah yang menjadi kontra produktif bagi organisasi.

Mengamati keluhan dari beberapa *user* alumni pusdik intelkam maka sumber masalah terdapat pada komitmen personil dalam menjalankan tugasnya. Kelemahan ini sangat fatal dan berbahaya apabila dalam melaksanakan tugasnya personil memberikan produk analisa yang kurang tepat, maka pimpinan akan mendapatkan inout yang salah. Hal lain apabila penggalanganyang dilakukan kurang berkomitmen maka personil intelkam akan terjebak dalam kepentingan objek

sasaran. Hal lain lagi apabila operasi pengamanan yang dilakukan kurang komitmen, maka akan terjadi kebocoran informasi. Rendahnya komitmen personil intelkam merupakan pekerjaan rumah serius bagi pusdik untuk membentuk karakter intelijen yang lebih kuat. Faktor-faktor menurunnya komitmen personil intelkam bisa sangat beragam, bisa dari dinamika organisasi personil ditempatkan atau persoalan pribadi/keluarga. Apapun pemicu turunnya komitmen personil terjadi karena pembentukan karakter intelijen selama masa pendidikan tidak tuntas. Ketidaktuntasan pembentukan karakter intelijen ini membuat fluktuasi tak beraturan pada komitmen personil, hingga membuat *user* tidak puas atas kinerjanya.

Efektivitas pembentukan karakter intelijen yang kuat pada personil intelkam sangat penting mengingat tugas intelkam selalu bersentuhan dengan wilayah kejahatan atau kepentingan objek sasaran. Apabila karakter personil intelkam lemah, maka akan mudah terjebak dalam kepentingan objek sasaran. Karakter dasar seorang polisi adalah nilai-nilai yang terumuskan dalam doktrin Tribrata dan Catur Prasetya. Pembentukan karakter intelijen ini harus menjadi fokus tenaga pendidik terutama Patun selama masa pendidikan intelijen. Maka komitmen untuk berkembang yang utama selain dari peserta didik juga dari tenaga pendidik khususnya Patun sebagai mentor utama setiap hari. Seorang Patun harus bekerja secara efektif agar target tercapai jelas. Efektivitas kerja seorang Patun dalam membentuk karakter intelijen dapat dipengaruhi beberapa hal antara lain kompetensi, disiplin kerja dan komunikasi. Memiliki kompetensi menjadi hal yang wajib dimiliki bagi seorang Patun dalam membentuk karakter intelijen peserta didik. Kompetensi seorang patun merupakan kemampuan individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi

terdiri dari *hard competence* dan *soft competence*. *Hard competence* bisa dilihat dari pengetahuan dan kemampuan patun dalam dibidang teknis, seperti: kemampuan pengawasan dan pengamatan terhadap kegiatan serdik, membuat laporan penilaian serdik, kemampuan menganalisa masalah yang dihadapi serdik, kemampuan problem solving dan lain sebagainya. Sedangkan contoh *soft competence* antara lain: kemampuan memberikan motivasi dan counseling, kemampuan berkomunikasi, berorientasi pada pencapaian target kerja, berempati dan lain sebagainya. Seseorang Patun dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya menghasilkan kerja yang efektif dan berkualitas. Level kompetensi seorang Patun sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya.

Pusdik Intelkam Polri yang berada di Soreang Bandung merupakan bagian Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat Polri). Setelah melakukan wawancara dengan AKBP Adi Nugraha sebagai Waka Pusdik Intelkam, AKBP Budi sebagai Kabag Diklat dan AKBP Didik Rofik sebagai Kabag Binsis pada tanggal 22 Januari 2021, teridentifikasi masalah pada efektivitas kerja Patun saat ini di Pusdik Intelkam Polri Soreang Bandung. Pertama permasalahan kompetensi, beberapa hal yang menjadi masalah antara lain: 1) dalam menjalankan tugasnya melakukan pembinaan dan pembimbingan terhadap serdik, Patun dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya di semua bidang bahasan pendidikan, tidak semua mampu 2) Patun juga dituntut untuk *multi tasking* karena semua bentuk administratif pengasuhan serdik harus terdokumentasi, baik hasil pantauan di dalam kelas juga kegiatan serdik diluar kelas, hal ini membutuhkan daya ingat, analisa dan penyampaian pelaporan yang akurat 3) terjadi

penurunan motivasi kerja yang dialami Patun dikarenakan beberapa hal seperti kurangnya pengakuan prestasi, kurangnya pemenuhan kebutuhan rohani, penempatan personelpada tempat yang kurang tepat, dan pemberian kesempatan untuk maju.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula, (2013:6) adalah karakteristik pokok dari seorang karyawan yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif /superior. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi-BNSP, 2014). Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization-ISO, 2012). Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Marwansyah (2016:36) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Indikator kompetensi yang digunakan menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53) 1) Pengetahuan 2) Keterampilan 3) Konsep Diri 4) Ciri-Ciri 5) Motif-Motif.

Efektivitas

Etzioni dalam buku karya Syamsir Torang (2012:102) menggambarkan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2012:22), efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2016:278) mengemukakan bahwa efektivitas adalah keberhasilan yang diperoleh atas suatu program yang telah ditetapkan. Indikator efektivitas yang digunakan menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh sebagai berikut : 1) Keterlibatan 2) Konsistensi 3) Adaptasi 4) Misi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *kuantitatif*. Dalam penelitian ini hanya digunakan dua variabel yaitu variabel eksogen dan variabel endogen, yaitu a) Variabel eksogen (*dependent variable*), yaitu: Kompetensi (X1) dan b) Variabel endogen (*independent variable*), yaitu: Efektivitas (Y). Agar pengujian hipotesis dilakukan dengan tepat, maka untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel-variabel dan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel terkait dalam pelatihan ini dibuat alat bantu operasionalisasi variabel.

Pada penelitian ini populasi adalah jumlah peserta didik Prodik Polri Gelombang I & II tahun 2020 yang telah melaksanakan pendidikan di Pusdik Intelkam Polri Soreang Bandung sebanyak 272 orang. Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik slovin. Berdasarkan hasil perhitungan slovin dengan margin of error 10% atau 0,1 maka sampel dalam penelitian ini adalah 74 Orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan hasil olah data mentah dari data kuesioner dan kemudian dilakukan analisis. Data diperoleh dari 74 responden yang mengisi kuesioner yaitu Prodik Polri Gelombang I & II tahun 2020 di Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri atau Pusat Pendidikan Intelijen Keamanan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri yang berada di daerah Soreang tepatnya di Jl. Terusan Soreang – Cipatik Km.7 No.79, Kel. Gajahmekar, Kec. Kutawaringin, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

Hasil tanggapan responden yang diukur dari sub variabel yang dioperasionalkan kedalam item-item pertanyaan yang relevan dalam kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompetensi tertinggi diperoleh sebesar 3,61 berkenaan dengan penguasaan patun terhadap teknis pekerjaannya untuk menghasilkan output, sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh sebesar 3,13 berkenaan dengan persepsi/sudut pandang pribadi patun terhadap sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan yang ada. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,41 dan dikategorikan kompeten. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Patun yang bertugas pada Prodik Polri Gelombang I & II tahun 2020 di Pusdik Intelkam Polri Bandung memiliki kompetensi yang dinilai *Kompeten*. Sedangkan hasil penelitian Efektivitas diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi diperoleh sebesar 3,64 berkenaan dengan tingkat kepercayaan Patun kepada pimpinannya dalam arahan untuk mencapai tujuan, sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh sebesar 3,20 berkenaan tingkat kemampuan patun dalam melihat keadaan pusdik dan menciptakan inovasi. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 dan dikategorikan

efektif. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Patun yang bertugas pada Prodik Polri Gelombang I & II tahun 2020 di Pusdik Intelkam Polri Bandung memiliki Efektivitas yang dinilai *Efektif*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 18.0, diketahui nilai korelasi yang diperoleh antara kompetensi dan efektivitas adalah sebesar 0,966. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah relevan, dimana semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki patun, maka efektivitas kerja patun akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,966 termasuk kedalam kategori hubungan sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,800-1,000. Untuk nilai koefisien jalur pengaruh kompetensi terhadap efektivitas (r_{yx1}) adalah sebesar 0,299. Sedangkan kontribusi kompetensi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 8,9%.

Hasil pembahasan kompetensi patun berpengaruh terhadap efektivitas kerja yaitu sebesar 0,299 atau 29,9%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator kompetensi seperti pemahaman mengenai langkah-langkah dan tata cara melaksanakan sebuah proses, kemampuan mengelola sebuah proses dalam sebuah situasi yang telah ditetapkan, kemampuan mengelola situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan, kecakapan dalam sebuah bidang profesi tertentu, penguasaan dalam penggunaan teknik untuk menghasilkan output, kemampuan berinteraksi, komunikasi, memotivasi dan negosiasi, keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya, dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh kesejahteraan finansial dan materiil dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan spiritual, sebuah bentuk aktualisasi diri, berdampak pada pekerjaan patun menjadi

lebih efektif. Selain indikator-indikator kompetensi diatas terdapat juga kompetensi khusus yang harus dimiliki oleh patun yaitu kemampuan

menciptakan kesadaran dan membentuk karakter intelijen serdik. Merujuk pada permasalahan awal kompetensi patun di Pusdik Intelkam Polri yang didapat dari *key informant*, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara riil kondisi kompetensi patun saat ini sudah kompeten. Kompetensi yang dimiliki patun berpengaruh terhadap efektivitas kerja patun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompetensi patun pada Prodik Polri Gelombang I & II tahun 2020 di Pusdik Intelkam Polri Bandung sudah kompeten dan disimpulkan kompetensi patun berpengaruh terhadap efektivitas kerjanya. Namun agar patun bekerja lebih efektif lagi dapat ditingkatkan beberapa hal yang berkaitan dengan kompetensi, antara lain: Pemahaman dasar patun dalam mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan informasi, Pemahaman patun mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan informasi, Persepsi atau sudut pandang pribadi patun dalam menyikapi sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan, Perilaku patun yang ditunjukkan dalam merespon sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan, Dorongan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat, berperan dalam sebuah lingkungan sosial.

Saran

Secara umum untuk meningkatkan kompetensi patun Pusdik Intelkam dapat menyiapkan standar kompetensi patun dan target pemenuhan standar tersebut dalam bentuk diklatsus lalu di evaluasi hingga hingga

patun dinyatakan kompeten. Sedangkan secara khusus untuk meningkatkan kompetensi patun yang masih kurang dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam pendidikan khusus Patun diberikan tugas-tugas yang dapat merangsang personil untuk dapat menganalisa dan memaparkan informasi yang diterimanya seperti: membuat makalah atau jurnal untuk menganalisa strategi intelijen di Polres, membuat laporan kejadian suatu perkara, dan lain sebagainya.
2. Diberikan pelatihan tentang skala prioritas dari suatu pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan patun dalam memahami struktur dan tingkatan informasi dalam pekerjaan. Pelatihan yang diberikan seperti: Pelatihan manajemen waktu, Pelatihan Pengarsipan atau pelatihan *administration skills* lainnya.
3. Diberikan pelatihan mengenai analisa sebab akibat seperti diagram *fishbone* atau pelatihan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan atau pelatihan *creative thinking* dan pelatihan lainnya yang relevan untuk menambah wawasan dan kemampuan patun dalam memberikan persepsi dari sebuah situasi, fenomena atau permasalahan.
4. Diberikan sosialisasi yang berkesinambungan mengenai aturan-aturan berperilaku seorang patun agar ter-internalisasi dalam pekerjaannya. Sosialisasi dapat dilakukan pada saat briefing/apel, diberikan buku saku mengenai aturan-aturan, dipajang di lokasi-lokasi yang mudah dibaca oleh patun.
5. Membuat program untuk mendorong patun sebagai anggota masyarakat lebih berperan aktif dalam kegiatan di lingkungan sosialnya. Seperti: harus

aktif dalam kepengurusan RT/RW, menjadi pembina karang taruna atau organisasi kepemudaan lainnya.

6. Melakukan *review* terhadap sistem kompensasi untuk merangsang patun lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensi-kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaannya. *Review* sistem kompensasi dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan patun, mengingatkan patun bekerja 24 jam dalam kepengasuhan serdik selama masa pendidikan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. Muhidin. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: PustakaSetia.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Institute for Defence Security and Place Studies (IDSPS). 2008. *Kebijakan Umum Keamanan Nasional*. Jakarta.
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management*. Delhi: GateCorporation.
- Kunarto. 1999. *Intelejen Pengertian dan Pemahamannya*. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Kusdi. 2013. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lickona, Thomas. 2012. *Mendidik untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah dapat Memberikan Pendidikan tentang Sikap Hormat dan Tanggung Jawab*. (Terjemahan Juma Abdu Wamaungo). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Bandung: Alfabet.
- Pusdik Intelkam. 2008. *Teori Dasar Intelejen (Bahan Ajar)*. Bandung: Pusdik Intelkam.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. 2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Samani, Muchlas, Hariyanto. 2012. *Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Adiatama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber, 2017. *Metoda Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sumber Lain:

- *Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)*
- *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*
- *Wikipedia*