

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Setiap Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Polsek Parung Bogor Jawa Barat harus profesional dalam mengelola sumber daya manusia di instansi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam instansi diantara sumber daya lainnya. Di dalam suatu instansi pemerintah tidak luput dari persoalan organisasi, yang berhubungan dengan manusia. Seperti kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja polisi dalam pandangan masyarakat.

Permasalahan yang ada di kepolisian polsek parung bogor jawa barat yaitu prestasi kerja karyawan yang rendah dan belum di tingkatkan, penting nya prestasi kerja untuk penilaian pencapaian target dan sasaran kerja setiap PNS polri atau personil polisi dalam pengambilan suatu keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta kenaikan jabatan.

**Tabel 1. Pencapaian Prestasi Kerja Personil Polsek Parung Bogor**

No	Unit Kerja	Pencapaian Kinerja		
		2014	2015	2016
1	Unit Provos	89%	90%	70%
2	SIUM	93%	102%	78%
3	SIHUMAS	94%	87%	75%
4	SPKT	106%	101%	80%
5	Unit Intelkam	101%	110%	78%
6	Unit Reskrim	82%	100%	79%
7	Unit Binmas	89%	80%	77%
8	Unit Sabhara	125%	98%	67%
9	Unit Lantas	96%	85%	72%
10	Unit Binmas	110%	90%	87%
11	Unit Sabhara	99%	115%	84%
<b>Total Rata 2x</b>		<b>99%</b>	<b>80%</b>	<b>77%</b>

Sumber: Pencapaian Prestasi Kerja Polsek Parung Bogor 2016

Pencapaian prestasi kerja personil Polsek Parung 2014 sebesar 99%; terjadi penurunan ke tahun 2015 menjadi 80% dan di tahun 2016 sebesar 77%. Terjadinya penurunan prestasi kerja tersebut tidak terlepas dari kerja pegawai masih belum seperti yang diharapkan. Indikasi prestasi kerja pegawai PNS dan personil polisi yang belum optimal ini antara lain terlihat masih adanya tugas-tugas yang dilakukan pegawai tidak sesuai dengan kelas jabatannya, ada juga penyelesaian tugas tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Misalnya, pelaksanaan tugas dan pekerjaan kadang terjadi tumpang tindih dan tertunda penyelesaiannya dikarenakan kurang ada komunikasi dan koordinasi diantara sesama pegawai dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan observasi permasalahan saat ini di kepolisian Polsek Parung yang masih di rasakan menyangkut prestasi kerja PNS Polri dan personil polisi mencakup : kurangnya kompetensi berupa pengalaman dan latar belakang pendidikan dari sumber daya manusia (SDM) yang di butuhkan, rendah motivasi dari PNS Polri atau personil polisi untuk meningkatkan kompetensi, rendahnya absensi pegawai PNS Polri atau personil polisi. Dalam suatu organisasi, SDM mempunyai peranan dan posisi yang sangat penting dan strategis mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. SDM (pegawai) akan menjalankan semua hal (aktivitas) yang menjadi tujuan bagi organisasi. Instansi yang sukses adalah instansi yang mampu menciptakan kinerja yang terbaik. Dalam upaya mencapai kinerja terbaik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan perubahan lingkungan yang dinamis dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan SDM harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya instansi. Instansi harus memperhatikan, mengelola, dan mengembangkan SDM yang ada dengan baik. Adanya SDM yang memiliki kemampuan dan potensi yang baik didalam organisasi serta selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi akan menentukan apakah akan tercapainya tujuan dari organisasi atau tidak. Dilain pihak, perubahan kondisi lingkungan (baik internal maupun) yang

begitu dinamis telah dihadapi setiap organisasi. Instansi dituntut untuk mampu beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan lingkungan. Perubahan struktur instansi perlu dilakukan agar instansi dapat segera merespon segala bentuk perubahan yang terjadi. Jadi prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang untuk mengetahui sejauhmana seseorang mencapai yang diukur atau dinilai. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Dalam rangka membentuk sosok personil polisi dan pegawai PNS yang profesional, integritas, berkualitas, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan yang mengarah kepada tujuan di atas, salah satunya program diklat untuk peningkatan kompetensi. Diklat merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai guna memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal.

**Tabel 2. Peningkatan Kompetensi Pegawai Setelah Diklat Tahun 2015 dan 2016**

No	Unit Kerja	2015	2016
1	Kompetensi dibidang kepemimpinan dan manajemen	20%	20%
2	Kompetensi dibidang teknis	20%	20%
3	Kompetensi dibidang fungsional	40%	30%
	<b>Total</b>	<b>80%</b>	<b>70%</b>

Program peningkatan kompetensi juga dimaksudkan untuk memantapkan sikap dan semangat pengabdian berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, serta menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola. Dengan demikian, setiap PNS dan personil polisi dituntut untuk selalu meningkatkan kapasitas dirinya dengan mengikuti program peningkatan kompetensi. Selain itu, adanya pegawai yang

terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal, dan bahkan mangkir kerja juga menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat belum memberikan dampak positif pada perubahan sikap dan perilaku pegawai. Hasil pengukuran yang dilakukan tim evaluasi provost personil Polsek Parung Bogor menunjukkan tingkat persentase pegawai yang meningkat kompetensinya setelah mengikuti program diklat peningkatan kompetensi periode tahun 2015 sebesar 80% sedangkan 2016 sebesar 70%. Artinya, terdapat 10% PNS dan personil Polisi yang tidak meningkat kompetensinya meskipun telah mengikuti diklat. Hal ini kemungkinan terjadi karena program diklat yang diikuti pegawai tidak sesuai dengan bidang tugas dan jabatan yang diembannya. Jika dilihat dari sisi materi diklat kemungkinan memang sulit untuk diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas. Tidak sedikit PNS dan personil Polisi belum mampu mentransfer hasil diklat yang telah diikutinya dengan baik ke dalam pelaksanaan tugasnya.

Kompetensi dapat dimaknai kemampuan setiap individu mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh PNS dan personil polisi maupun pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Intansi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh PNS dan personil polisi yang berkompetensi dibidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung kompetensi yang dimiliki, diukur dari kinerja atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi diperlukan dalam rangka mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi, maka prestasi kerja pegawai akan semakin optimal.

Namun realitanya, upaya meningkatkan kompetensi personil Polsek Parung Bogor, terutama melalui program peningkatan belum membuahkan hasil sesuai yang diharapkan. Jadi kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja karyawan. Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya disiplin pegawai.

Untuk menciptakan disiplin kerja PNS dan personil Polisi diperlukan pendekatan-pendekatan terhadap pegawai dalam suatu organisasi, baik dari sisi aturan kedisiplinan maupun pendekatan yang bersifat kemanusiaan, sehingga terjalin keharmonisan antar sesama pegawai, bawahan dan atasan. Keharmonisan akan menimbulkan kesadaran tugas dan tanggung jawab setiap individu agar kinerja pegawai mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai di Polsek Parung Bogor Jawa Barat di rasa masih kurang dilihat dari adanya pegawai yang tidak taat terhadap aturan, misalnya tingkat kehadiran masih belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, kurangnya mematuhi jam masuk kerja, belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan, dan tidak jarang beberapa pegawai yang tidak berada pada dinas jam kantor. Semestinya PNS dan personil Polisi bekerja dengan mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan, serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagai abdi negara. Selain disiplin kerja, prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kinerja.

**Tabel 3. Kehadiran Kerja Pegawai Tahun 2015-2016**

No	Uraian			2016	
			Persentas	Pegawai	Persentas
1	Kehadiran kerja	40	82%	80	78%
2	Ketidakhadiran kerja	15	18%	2 0	22%
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

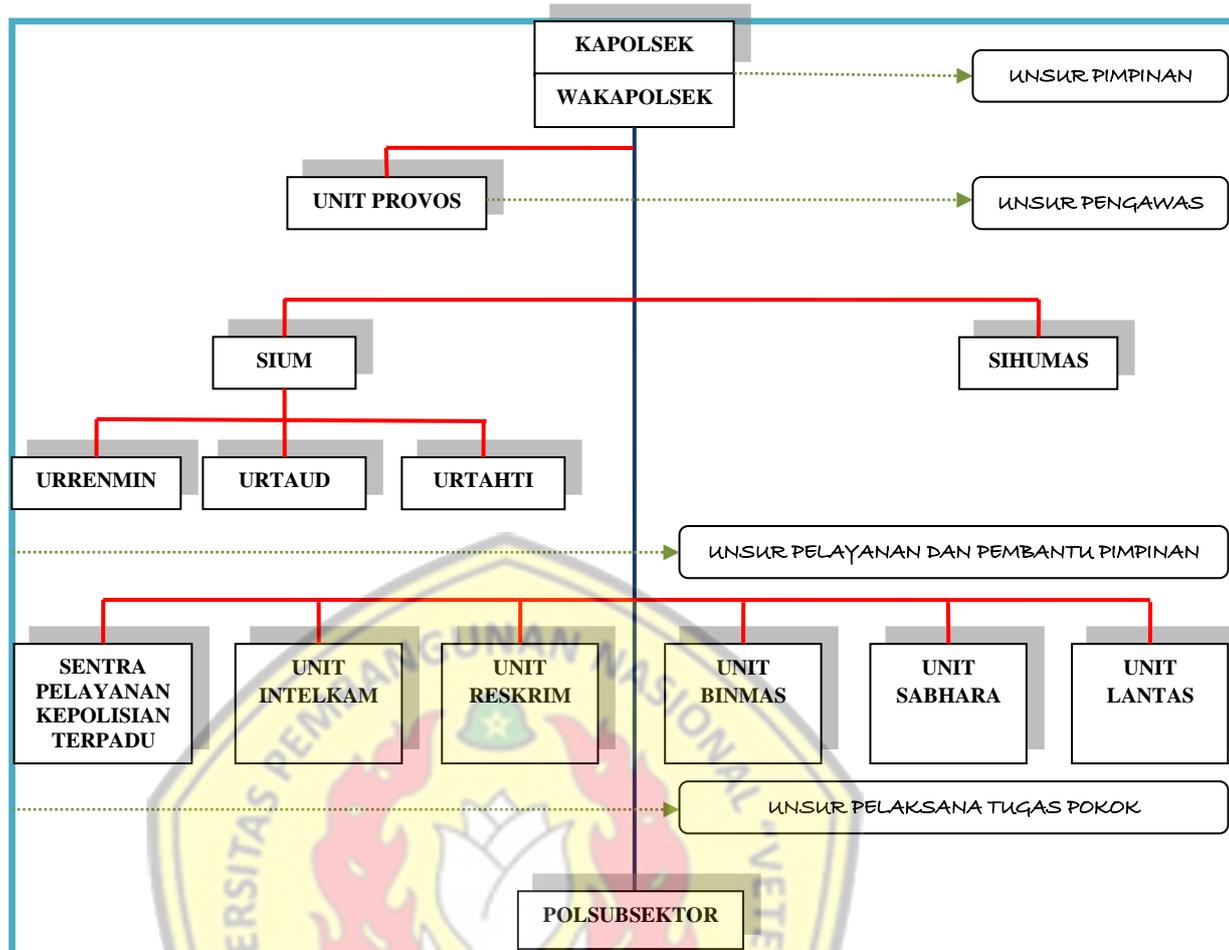
Sumber: Data Kinerja Personil Polsek Parung Bogor (2016)

Data kehadiran kerja pegawai tahun personil Polsek Parung Bogor menunjukkan tingkat kehadiran kerja pegawai tahun 2015-2016 belum optimal, dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran kerja (absensi) PNS dan personil Polisi yang mengalami peningkatan. Tingkat absensi pegawai yang tidak hadir dari tahun sebelumnya (2015), yaitu 18%. pada tahun 2016 sebesar 22% meningkat sebesar 12% ketidakhadiran pegawai pns dan personil polisi

Baik buruknya kinerja dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain disiplin pegawai yang rendah, motivasi yang rendah, pelayanan yang tidak memuaskan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan kompensasi yang belum dirasa adil oleh pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Kinerja pegawai Kepolisian di (Polsek Parung Bogor Jawa Barat) masih belum optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sehari-hari, sehingga tentunya dapat menghambat tujuan organisasi.

Hal yang tidak dapat diabaikan adalah perbaikan pola perekrutan terhadap calon anggota Polri. Bukan rahasia umum, apabila sejak masa perekrutan lalu lintas uang disinyalir sudah banyak berbicara dalam proses penentuan kelulusan bagi para pelamar, belum lagi pada saat penentuan jabatan (mutasi atau promosi). Karena itu, perubahan metode, prosedur, dan proses pembinaan personal polisi harus jelas sehingga dapat menghasilkan polisi yang berkarakter profesional. Indikatornya, masyarakat akan merasakan kualitas perlindungan dan pengayoman yang diberikan oleh anggota Polri ketika masyarakat membutuhkan pelayanan.

Untuk itu, kerja sama antara polisi dengan masyarakat untuk menumpas “musuh” bersama tersebut diharapkan dapat lebih optimal. Konsep perpolisian masyarakat sudah terbukti mampu meningkatkan citra polisi sekaligus menekan angka kejahatan, sejatinya harus terus dikembangkan. Polisi harus mengedepankan pendekatan humanis dalam menangani setiap persoalan Kamtibmas. Sikap angkuh dan anarkis yang sering ditampilkan dalam menyelesaikan persoalan harus segera dihentikan. Sebagai gantinya, penyelesaian persoalan Kamtibmas dengan pedoman menghargai hak asasi manusia (HAM) perlu dikedepankan. Melalui cara demikian, otomatis kedekatan Polri dan masyarakat dapat tercipta. Selanjutnya, citra Polri di mata publik pun akan dapat terwujud dengan sendirinya. Berdasarkan penjelasan di atas, ada banyak faktor yang dapat diukur untuk mempengaruhi prestasi kerja pegawai di dalam organisasi pada instansi Polsek Parung, diantaranya kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai, motivasi kerja, karakteristik kepribadian, tanggung jawab. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



**Gambar 1. Struktur Organisasi Polsek Parung Bogor**

Sumber : Polsek Parung Bogor, 2016

Maka budaya organisasi yang kuat mempunyai peranan kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik. Setiap pegawai harus menghayati nilai-nilai, norma-norma organisasi, kesepakatan terhadap strukrisasi dan peraturan perundang – undangan yang ada. Mewujudkan visi yang diakui sebagai instansi Polri Polsek Parung perlu meningkatkan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang dipengaruhi langsung oleh prestasi kerja pegawai dengan visi yang sesuai fungsi dan tugas struktural organisasi di instansi Polri. Dengan visinya yang kuat akan mendorong seluruh pegawai dengan kuat pula untuk berprestasi tinggi, secara bersama-sama, selalu berbuat dan berpikir positif dan inovatif dan juga dengan baiknya melayani masyarakat

**Tabel 4. Rekapitulasi Daftar Susunan Personil Polsek Parung Bogor**

No	Unsur Unit Organisasi dan Jabatan	POLRI							PNS				Jml	Keterangan
		KBP	AKBP	KP	AKP	IP	BA	Jml	IV	III	II/I	Jml		
1.	Pimpinan	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	0	2	Pembentukan disesuaikan dengan kebutuhan dan ditetapkan dengan keputusan Kapolri
2.	Unit Provos	-	-	-	-	1	2	3	-	-	-	0	3	
3.	SIUM	-	-	-	-	1	3	4	-	-	3	3	7	
4.	SIHUMAS	-	-	-	-	1	4	5	-	-	-	0	3	
5.	SPKT	-	-	-	-	3	3	6	-	-	-	0	6	
6.	Unit Intelkam	-	-	-	-	1	14	15	-	-	-	0	15	
7.	Unit Reskrim	-	-	-	-	1	16	16	-	-	-	0	16	
8.	Unit Binmas	-	-	-	-	1	14	15	-	-	2	2	17	
9.	Unit Sabhara	-	-	-	-	1	15	16	-	-	-	0	16	
10.	Unit Lantas	-	-	-	-	-	15	15	-	-	-	0	15	
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>88</b>	<b>99</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	

Sumber : Polsek Parung Bogor, 2016

**Tabel 5. Rekapitulasi Daftar Polsek dan Jumlah Personil dalam Wilayah Polres Bogor**

No.	Nama Polsek	Jumlah Personil
1	Jasinga	29
2	Cigudeg	34
3	Parung Panjang	36
4	Lewiliang	42
5	Cibungbulang	42
6	Ciampea	44
7	Rumpin	37
8	Ciomas	41
9	Kemang	45
10	Sukaraja	54
11	Gunung Sindur	39
12	Parung	100
13	Cibinong	69
14	Citeureup	71
15	Gunung Puteri	76
16	Cisarua	55
17	Ciawi	64
18	Cijeruk	42
19	Jonggol	35
20	Cileungsi	74
21	Cariu	29
22	Caringin	39
23	Nanggung	32
24	Mega Mendung	43
25	Babakan Madang	54
26	Klapanunggal	38
27	Dramaga	36
28	Taman Sari	25
29	Tanjung Sari	14
30	Suka Makmur	16
31	Ranca Bungur	17

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, pemaparan mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja, menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian mengenai prestasi kerja PNS dan Personil Polisi Polsek Parung terhadap instansi kepolisian jika diukur melalui faktor kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian “**Analisis Faktor Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat**”.

## **I.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan faktor pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

- a) Masih rendahnya kinerja pegawai Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.
- b) Kompetensi pegawai yang perlu ditingkatkan kembali.
- c) Sikap oknum polisi yang masih terlihat arogan ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- d) Kurang ramahnya oknum polisi dalam melayani masyarakat.
- e) Sulitnya mengukur kinerja pegawai Polsek Parung Bogor.
- f) Masih adanya praktek KKN dalam pelayanan pada masyarakat.
- g) Sulitnya mengukur tingkat keberhasilan disiplin kerja pegawai yang diterapkan.
- h) Adanya oknum polisi yang sering terlambat kerja.
- i) Kurang disiplinnya oknum polisi ketika waktu kerja.
- j) Sulitnya mengukur tingkat kompetensi pegawai yang diterapkan.
- k) Masih rendahnya prestasi kerja pada pegawai Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat dimata masyarakat.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada :

- a) Tingkat keberhasilan dari kompetensi yang telah diterapkan terhadap prestasi kerja oleh Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.
- b) Tingkat keberhasilan dari disiplin kerja yang telah diterapkan terhadap prestasi kerja Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.
- c) Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.
- d) Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara langsung terhadap prestasi kerja Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.
- e) Pengaruh kinerja pegawai secara langsung terhadap prestasi kerja Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.

Dengan demikian, variabel penelitian meliputi kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai Polsek Parung Bogor Provinsi Jawa Barat.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan ruang lingkup penelitian diatas, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja sehingga masalah yang di teliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai?
- c) Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja?
- d) Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja?
- e) Apakah kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja?

### **I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Polri Polsek Parung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Polri Polsek Parung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada pegawai Polri Polsek Parung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Polri Polsek Parung.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai Polri Polsek Parung.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kita dalam pembahasan-pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Di harapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi masyarakat dan sebagai bahan referensi yang mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

2) Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi literatur yang positif terhadap penelitian yang akan datang, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pimpinan Polsek Parung.
- b) Sebagai saran bagi pimpinan Polsek Parung untuk semakin meningkatkan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja di Polsek Parung.
- c) Diharapkan juga dapat menambah wawasan dan aplikasi ilmu pengetahuan bagi para pengembang sumber daya manusia (praktisi) sehingga dapat menjadi acuan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia baik yang positif yang diperoleh dari pendidikan formal di UPN Veteran Jakarta.