

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Prajurit merupakan sumber daya manusia bagi Kodam I / Bukit Barisan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Manusia sebagai modal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dengan kualifikasi seperti yang diharapkan. Berbagai strategi telah diterapkan, berikut konsekuensi-konsekuensinya. Strategi yang cukup lazim diterapkan misalnya berupa pemberian kompensasi yang tinggi. Konsekuensinya adalah beban anggaran yang harus disediakan organisasi untuk Sumber Daya Manusia menjadi lebih besar, sehingga pada tingkat tertentu menjadi beban yang berat bagi organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang karyawan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik.

Menurut Nurhayati (2000) bahwa untuk keputusan di Era Globalisasi ini menuntut organisasi mampu mempergunakan strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan lingkungan organisasi lainnya yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Hal yang perlu di perhatikan organisasi dalam mengelola fungsi - fungsi manajemennya, seperti bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Nurhayati, 2000). Keberhasilan

dari kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja yang telah di capai oleh personilnya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar personil mampu menampilkan kinerja yang terbaik, karena baik buruknya kinerja yang akan dicapai oleh personil akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Yuningsih, 2002).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak pemimpin organisasi, karena itu pemimpin perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil tersebut akan membuat pemimpin organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja personilnya agar sesuai dengan harapan organisasi (Habibah, 2001,).

Menurut Rivanto (1988) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil adalah pendidikan dan latihan, disiplin, emosi, dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, kejujuran dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap personil dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja personil itu sendiri, apakah semakin baik atau semakin buruk.

Kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Locke (1976) dalam Wijono (2010) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tingkat emosi positif dan menyenangkan individu, senada dengan pengertian kinerja yang diajukan oleh Handoko (2014) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Sulima et al(2000) bahwa komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil. Penelitian yang dilakukan Panggabean (2002) menunjukkan bahwa keadilan dalam penggajian dan perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena ada juga orang bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan interaksi sosial (*Need of Affiliation*). Kinerja personil menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (Edward Lawler, dalam Steers & Porter, 1983) sebab karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan atau membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Karyawan yang bekerja secara terpaksa akan memiliki hasil kerja (*Performance*) yang buruk dibanding dengan karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi. Maka peningkatan kinerja personil sangat berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi. Penelitian Antonioni (dalam Habibah, 2001), menyebutkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik yang dikenal dengan konsep 360 derajat. Kinerja personil juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan *eustress* atau lebih dikenal dengan *stress* yang positif. *Stress* yang positif dapat menciptakan tantangan dan berperan sebagai motivator bagi banyak personil, sehingga dengan demikian kinerja personil dapat lebih meningkat (Widiantoro, 2001).

Kinerja prajurit tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligency* atau kecerdasan Emosi. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun

emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Kinerja prajurit akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian lain menyebutkan bahwa kinerja personil berkaitan dengan kecerdasan emosi, Menurut Putri (2008), istilah kecerdasan emosional merujuk pada sikap umum seseorang, dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak mampu mengendalikan diri dalam pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa semangat bekerja apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Ada beberapa kecerdasan yang ada dalam diri manusia seperti yang diungkapkan oleh Vendy (2010), bahwa selain Kecerdasan Intelektual (KI) adalah sebuah kecerdasan berpikir dan akal cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara seimbang, Kecerdasan Emosional (KE) adalah salah satu potensi terbesar dan terbaik yang dimiliki oleh manusia, yang apabila berhasil dikelola dan dioptimalkan sedemikian rupa, akan menghantar setiap pribadi di dalam sebuah kehidupan yang penuh dengan kesuksesan dan kebahagiaan yang utuh dan sejati. Kecerdasan Spiritual (KS) adalah kecerdasan yang merepleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Ketiga komponen tersebut yaitu KI, KE, KS sangat erat kaitannya satu dengan yang lain (Agustian 2003). Jika setiap personil menerapkan KIES, maka ketenangan dan keberhasilan yang membanggakan akan mudah diraihinya, baik dalam tempat kerja maupun dikehidupan sehari-hari.

Pada penelitian ini akan menguji kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja personil yang dimoderasi oleh kompetensi ("Kecakapan" dan "Kualitas"). Demikian halnya Maskar dkk (2009) menyebutkan bahwa seorang pegawai tidak sekedar hanya mengandalkan potensi

inteligensi dan prestasi akademik (KI dan IPK), namun lebih dari pada itu, dibutuhkan kompetensi individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga mampu mencapai prestasi kerja seoptimal mungkin. Tingkat KI dan IPK yang dimiliki seorang individu harus bersinergi dengan pengetahuan, *skill*, kemampuan dan sifat-sifat positif personal lainnya yang relevan dengan tuntutan pelaksanaan pekerjaan baik pada saat ini maupun pada masa mendatang.

Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi yang tercakup dalam sikap (*attitude*) diantaranya kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimis, kemampuan mengkoordinasikan emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Serta diperkaya oleh kemampuan spiritual, yang berkaitan dengan hati nurani atau insting.

Menurut Goleman (2001) kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Patton (1998) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Kecerdasan Emosional saat ini merupakan hal yang sangat sering dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di lingkungan organisasi. Chermis (1998) menulis dalam artikelnya berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang karyawan. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan kecerdasan emosi pada organisasi secara luas.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya dapat dikembangkan untuk banyak fungsi dalam sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Alangkah hebatnya, bila seorang pemimpin dapat membangun sumber daya manusia yang mampu memotivasi personilnya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetisi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerja personil ikut meningkat (Martin, 2000).

Hasil penelitian dan praktik dari beberapa peneliti di dalam beberapa organisasi dunia yang berhasil dalam menerapkan konsep kecerdasan emosi yaitu Penelitian Boyatzis pada tahun 1999 (Martin, 2000) menemukan bahwa beberapa konsultan dan agen penjual yang memiliki skor kompetensi kecerdasan emosional yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan hasil pendapatan yang lebih baik. Laporan tambahan dari Hay/Mcber Research, menghasilkan riset yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi ternyata mampu meningkatkan rata-rata kinerja tenaga penjualan (Sala, 2004). Artikel yang ditulis oleh Martin (2002) juga menjelaskan bahwa masalah kecerdasan emosi tersebut apakah bisa diterapkan dalam konsep kepemimpinan yang standart dan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja personil atau hanya sekedar pemahaman yang dapat dilatih pada level kemampuan personal saja.

Kehadiran kecerdasan emosi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang telah menciptakan pro dan kontra dikalangan para ahli (Focus online, 2014). Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik, bila personil memiliki spiritual yang bagus maka bekerja itu akan dianggapnya ibadah, bekerja merupakan kewajiban, dengan demikian kinerjanya akan bagus dan meningkat. Prajurit bekerja tidak lagi harus dijaga, dikomando tetapi sebagai ucapan syukurnyalah prajurit bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh

satunya. Kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ikhwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja. Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif.

Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi serta nilai hidup yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan. Kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju.

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda.

Zohar dan Marshal (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki Intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang harus memiliki kecerdasan spiritual. Adlin (2002), mengungkapkan pendapat yang sedikit berbeda dengan keduanya. Ia mengemukakan bahwa suatu kekeliruan menyandingkan terminologi spiritual dengan Kecerdasan Intelektual, apalagi dikaitkan dengan kinerja. Adlin dalam tulisannya menyebut kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama. Prajurit dengan tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi adalah personil yang tidak sekedar beragama, tetapi terutama beriman dan bertaqwa. Seorang yang beriman adalah orang yang percaya bahwa Tuhan itu ada, Maha Melihat, Maha Mendengar dan Maha Mengetahui apa-apa yang diucapkan, diperbuat bahkan isi hati atau niat manusia. Prajurit dapat membohongi organisasinya tetapi tidak dapat membohongi Tuhannya. Selain daripada itu prajurit yang beriman adalah seseorang yang percaya adanya Malaikat, yang mencatat segala perbuatan yang baik maupun yang tercela dan tidak dapat diajak kolusi. Tipe prajurit ini tahu mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang benar dan mana yang salah, mana yang halal dan mana yang haram dan mana yang melanggar hukum dan mana yang sesuai dengan hukum.

Unsur kecerdasan spiritual sangat penting bagi seorang prajurit sebab prajurit yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan membuat keberadaan dirinya bermanfaat bagi orang lain, bukan sebaliknya memanfaatkan orang lain. Pada hakekatnya seorang prajurit itu akan diminta pertanggungjawabannya bukan oleh orang yang memberi amanah tetapi terutama tanggung jawab kepada Tuhannya (John Bernardin,1993).

Dalam Undang-Undang No.34 tahun 2004 disebutkan tugas pokok TNI / kodam I / Bukit Barisan pada prinsipnya ada tiga yaitu: Pertama menegakkan kedaulatan Negara, Kedua mempertahankan keutuhan wilayah NKRI dan ketiga

melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan. Tugas pokok tersebut dilaksanakan melalui Operasi Militer untuk perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai perjaga kedaulatan negara dalam mempertahankan NKRI mempunyai tugas yang berat. Kodam I / Bukit Barisan sebagai unsur teritorial merupakan organisasi yang bertugas untuk menjaga keutuhan NKRI, sebagai pertahanan keamanan Negara, memerlukan prajurit yang professional, berdisiplin, tangguh, sehat jasmani dan rohani, bermoral, serta semangat pantang menyerah. Agar prajurit Kodam I / Bukit Barisan dapat menjalankan tugasnya dengan benar dan penuh tanggungjawab sesuai tugas pokok organisasi yang diembankan kepadanya, maka prajurit di dalam menjalankan tugasnya harus mampu bersaing dengan personil dan atau organisasi lainnya, terutama di era globalisasi sekarang ini, banyak tantangan, gangguan, ancaman dan hambatan yang dihadapi di dalam menjaga kedaulatan Negara dan mempertahankan keutuhan NKRI, baik dari dalam (Gerakan separatis, Teroris,dll), maupun dari luar, seperti ISIS, disintegrasi bangsa termasuk pengamanan daerah perbatasan, maka pantaslah bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menjadi persoalan penting untuk meningkatkan kinerja prajurit.

Faktor kondisi saat ini bahwa prajurit merupakan Bhayangkari Negara sudah jauh dari yang diharapkan oleh para pendahulu , karena kondisi prajurit saat ini cenderung untuk mengutamakan kepentingan pribadi, menjadi alat kepentingan kelompok dengan disiplin yang menurun. Di tengah-tengah masyarakat jati diri prajurit sudah semakin menurun, karena jati diri prajurit adalah sebagai tentara rakyat, tentara pejuang, dan tentara professional, yang jauh dari narkoba, mengutamakan persatuan dan kesatuan di atas segala-galanya. Menguasai dan menerapkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit serta 8 (delapan) Wajib TNI sebagai pedoman hidupnya, ini yang perlu diimplementasi prajurit dalam kehidupan sehari-hari, namun hal itu belum dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Upaya mengembalikan citra diri prajurit di tengah-tengah masyarakat

sekarang ini dipandang perlu memantapkan jati dirinya sebagai Tentara Rakyat seutuhnya.

Salah satu faktor yang dapat dihubungkan dengan kecerdasan Emosi dalam peningkatan Kinerja prajurit dalam perspektif organisasi Kodam I / Bukit Barisan adalah kecerdasan spiritual. Faktor ini menjadi tuntutan terutama dalam konteks Negara dan masyarakat Indonesia yang mendasarkan kehidupan pada Pancasila yang mengandung nilai-nilai keagamaan dan moral. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia Indonesia mau tidak mau harus mempertimbangkan segi kecerdasan spiritual. Faktor ini menjadi pertimbangan dalam perencanaan sumber daya manusia Indonesia demi lahirnya sumber daya manusia yang beriman, jujur, bermoral, bermartabat, ikhlas dalam bekerja, karena kerja merupakan ibadah dan amanah dari sang pencipta. Pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan organisasi serta manajemen di Indonesia harus didasarkan pada pegangan pokok kehidupan bangsa Indonesia yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Cara tersebut juga harus berorientasi kepada tindakan yang bermoral Pancasila dan agama (Bukhari Zainun, 1996).

Banyaknya problema organisasi mengenai keluarga dan kehidupan personil membutuhkan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang seimbang. Kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual prajurit berhubungan dengan kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas baik di kantor maupun di lapangan termasuk di daerah latihan, karena dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang seimbang akan mampu menguasai dan mengendalikan diri dalam menghadapi suatu permasalahan (keruetan pekerjaan yang dihadapi).

Kodam I / Bukit Barisan sebagai unsur teritorial dalam melaksanakan tugasnya di satuan selalu memulai dan mengakhiri pekerjaannya dengan berdoa. Untuk meningkatkan kecerdasan emosi dan spritual dilaksanakan pembinaan mental yang terencana dan terprogram, baik bidang rohani, Ideologi dan kejuangan untuk prajurit dari pangkat terrendah sampai dengan yang tertinggi, wajib mengikutinya dengan tujuan agar personil dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun kenyataannya masih juga banyak prajurit yang tidak hadir dengan berbagai alasan, sehingga meskipun pembinaan mental sudah dilaksanakan secara terprogram dan rutin untuk menyeimbangkan kecerdasan emosi dan spiritual prajurit, tetapi pelanggaran masih cukup tinggi, hal itu dapat dilihat dari tabel I. 1. di bawah ini:

Tabel I.1.

REKAP DATA GARKUMPLINTATIB TA.2014

NO		JENIS PELANGGARAN	KS (Kasus)	PER SONIL	PA	BA	TA	PNS	KETERANGAN
U RT	BA G								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I.		Pidana							
	1)	THTI	33	33	2	10	21		Tidak Hadir Tanpa Ijin
	2)	Disersi	146	146	4	42	97	3	
	3)	Senpi / munisi /Handak	1	1			1		
	4)	Giat Illegal	5	6	1	2	3		
	5)	Narkoba	33	79	2	23	53	1	
	6)	Penikaman	1	1		1			
	7)	Pemukulan/ Penganiayaan	19	28	3	13	12		
	8)	Asusila	6	6	1	1	4		
	9)	Dianiaya	6	10		3	7		
	10)	Penyalahgunaan Jabatan	3	3	1	2			
	11)	Perbuatan tidak menyenangkan	3	3	1	2			
	12)	Perkelahian TNI/ POLRI	4	16		2	14		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	13)	Penadahan / Penggelapan	7	12	1	6	5		
	14)	Pencurian	5	5	2	1	2		
	15)	Bunuh Diri	8	8	1	1	6		
	16)	Meninggal Pra UKP	2	2		1	1		Ujian Kenaikan Pangkat (UKP)
	17)	Perjudian	1	3			3		
	18)	Pengerusakan	1	1		1			
	19)	KDRT	6	6		2	4		
	20)	Penipuan	8	8		5	3		
	21)	Insubordinasi	1	1	1				
	22)	Pengancaman	2	2		1	1		
	23)	Werving	1	1		1			
		Jumlah	302	381	20	120	237	4	
II		Disiplin							
	1	Poligami	2	2	2				
		Jumlah	2	2	2	0	0	0	
III		Lalin							Mati(M), Luka berat(LB), Luka ringan(LR)
	1	Laka lalin :	34	40	4	13	22	1	M 17 LB 9 LR 14
		Jumlah:	34	40	4	13	22	1	
		Jumlah Pidana , Disiplin dan Lalin	338	423	26	133	259	5	M 17 LB 9 LR 14

Dari tabel di atas dapat dilihat kasus-kasus yang menonjol seperti kasus disersi dengan jumlah terbanyak, kemudian peredaran narkoba, kecelakaan lalulintas, THTI (tidak hadir tanpa ijin) dan banyak lagi kasus yang lain seperti

yang diuraikan dalam tabel di atas. Kasus tersebut banyak dilakukan oleh Tamtama (TA), kemudian disusul oleh Bintara (BA) dan Perwira (PA). Melalui data tersebut di atas perlu diadakan pembinaan terhadap prajurit dengan memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual bagi prajurit mulai dari tamtama sampai dengan perwira demi meningkatkan kinerja prajurit Kodam I/Bukit Barisan.

Melalui latar belakang inilah penulis tertarik mengambil judul tentang Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Dengan Kinerja Prajurit di Kodam I/Bukit Barisan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah ada Hubungan antara Kecerdasan Emosional (KE) dengan Kinerja Prajurit di Kodam I / Bukit Barisan ?
2. Apakah ada Hubungan antara Kecerdasan Spiritual (KS) dengan Kinerja Prajurit di Kodam I / Bukit Barisan ?
3. Apakah ada Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual bila diuji secara simultan dengan Kinerja Prajurit di Kodam I / Bukit Barisan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan Kecerdasan Emosional dengan kinerja prajurit di Kodam I/Bukit Barisan
2. Untuk mengetahui hubungan kecerdasan Spiritual dengan kinerja prajurit di Kodam I/Bukit Barisan.
3. Untuk mengetahui hubungan Kecerdasan Emosional (KE) dan Kecerdasan Spiritual (KS) secara simultan dengan kinerja prajurit di Kodam I / Bukit Barisan.

1.4. . Manfaat Penelitian

Penulisan makalah tesis ini mempunyai dua manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis :

Untuk memperkaya kajian ilmiah, khususnya dalam bidang ilmu psikologi bidang Industri dan organisasi tentang kinerja prajurit, khususnya yang terkait dengan kecerdasan emosi serta penerapan kecerdasan spiritual, dalam menangani sumber daya manusia di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis.

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan dan penyusunan rencana pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit.

